

*Toivo Niskanen, Hannu Kallio, Paula Naumanen,  
Jouni Lehtelä, Mika Liuhamo, Jorma Lappalainen,  
Jarmo Sillanpää, Erkki Nykyri, Antti Zitting, Matti Hakkola*

## **Riskinarviointia koskevien**

---

# TYÖTURVALLISUUS- JA TYÖTERVEYSSÄÄNNÖSTEN VAIKUTTAVUUS



Toivo Niskanen, Hannu Kallio, Paula Naumanen, Jouni Lehtelä, Mika Liuhamo,  
Jorma Lappalainen, Jarmo Sillanpää, Erkki Nykyri, Antti Zitting, Matti Hakkola  
Riskinarviointia koskevien työturvallisuus- ja työterveyssäännösten vaikuttavuus.

Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:22

ISBN 978-952-00-2821-3 (nid.)

ISBN 978-952-00-2822-0 (PDF)

ISSN 1236-2115 (painettu)

ISSN 1797-9897 (verkkojulkaisu)

URN:ISBN:978-952-00-2822-0

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-2822-0>

[www.stm.fi/julkaisut](http://www.stm.fi/julkaisut)

Kustantaja: Sosiaali- ja terveysministeriö

Kannen kuva: Rodeo

Ulkoasu: AT-Julkaisutoimisto Oy

Paino: Yliopistopaino, Helsinki 2009

# TIIVISTELMÄ

Toivo Niskanen, Hannu Kallio, Paula Naumanen, Jouni Lehtelä, Mika Liihamo, Jorma Lappalainen, Jarmo Sillanpää, Erkki Nykyri, Antti Zitting ja Matti Hakkola.  
Riskinarviointia koskevien työturvallisuus- ja työterveys säännösten vaikuttavuus.

Lainsäädäntötoiminnan kehittämistyö vaatii tuekseen monenlaista tutkimus-, kehittämis-, seuranta- ja arviointitietoa toimenpiteiden tuloksista ja uusista hyvien käytäntöjen sisältämistä kehittämiskeinoista. Työturvallisuuslain mukaan työnantajan velvollisuus on selvittää työpaikalla esiintyvät vaarat ja haitat, jotka on ensisijaisesti poistettava. Jos haittoja ja vaaroja ei voida poistaa, on arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle.

Tämän tutkimuksen tavoitteina oli selvittää: 1) työpaikkojen työterveys- ja turvallisuustoimintaa yleisesti, 2) riskinarvioinnin toteuttamista työpaikoilla osana terveyden ja turvallisuuden hallintaa sekä 3) työturvallisuuslain ja riskinarvioinnin vaikuttavuutta työpaikan työoloihin ja terveyteen sekä turvallisuustoimintaan työpaikoilla.

Tutkimuksen kohderyhminä olivat työnantajien ja työntekijöiden edustajat työsuojelutoiminnassa sekä työterveyshuollot. Työnantajien vastaajajoukon muodostivat Työturvallisuuskeskuksen (yksityiset ja kunnallinen ala) ja Valtiokonttorin työsuojeluhenkilörekistereihin ilmoitetut työnantajan edustajat (n=6710). Työnantajan edustaja välitti kyselyn ja saatekirjeen työntekijöiden (n=5306) ja työpaikkansa työterveyshuollon (n=1016) edustajille.

Kyselyjen tulosten perusteella työturvallisuuslain tunnettavuus tutkimuksen kohderyhmissä oli kohtuullisen hyvällä tasolla. Kolme neljänneistä työnantajavastaajista sekä kaksi kolmasosaa työntekijöistä ja työterveyshuolloista koki myös lainsäädännön määräysten myös edistäneen ylimmän johdon sitoutumista. Lain määräykset koettiin riittäviksi ohjaamaan työnantajia vaarojen ja haittojen tunnistamisessa ja poistamisessa. Tutkimuksen perusteella parannettavaa löytyi esimiesten ja muun henkilöstön riittävän osaamisen varmistamisessa. Joka neljännen työntekijän ja joka kuudennen työnantajavastaajan mielestä esimiehet eivät tunteneet työturvallisuuslain asettamia velvoitteita. Joka kolmas työntekijä ja joka neljäs työnantajavastaaja arvioi, ettei esimiehillä ollut riittäviä edellytyksiä huolehtia työntekijöiden terveellisyydestä ja turvallisuudesta. Lisäksi neljännes työnantajavastaajista ja neljä kymmenestä työntekijästä ajatteli, ettei henkilökunta saanut riittävästi työsuojelukoulutusta.

Tulosten mukaan valtaosa työnantajista ja kolme neljännestä työntekijöistä arvioi vaara- ja haittatekijöiden syntymistä ehkäistävän ennakolta. Samoin valtaosa työnantajista ja työntekijöistä oli sitä mieltä, että työpaikalla oli sovittu vaarallisten töiden suorittamisen pelisäännöistä.

Vaarojen tunnistamisessa ongelmallisimmaksi koettiin henkinen työkuormitus ja väkivallan uhka. Kuudesosa työnantajavastaajista ja kolmasosa työntekijävastaajista olikin sitä mieltä, ettei henkistä kuormittumista ole huomioitu vaarojen tunnistamisessa, vaikka työpaikan olosuhteet huomioon ottaen olisi pitänyt. Työhön liittyvien väkivallan uhkien osalta tulos oli samansuuntainen: kymmenesosa työnantajista ja kuudesosa työntekijöistä oli sitä mieltä, ettei sitä ole otettu huomioon. Työterveyshuollon edustajien vastaukset poikkesivat työnantajien ja työntekijöiden vastauksista siten, ettei heidän mielestään juuri mitään vaara- ja kuormitustekijää laiminlyöty riskinarvioinnissa eikä työpaikkaselvityksessä. Yleisenä piirteenä voidaan todeta työntekijöiden kokevan lainsäädännön myönteisen vaikutuksen lievempänä kuin työnantajien edustajat. Lähes kaikkien työnantajien ja työntekijöiden mielestä riskinarvioinnin tulokset dokumentoitiin kirjallisesti. Noin kolme neljäsosaa työnantajista ja työntekijöistä arvioi riskinarvioinnin tulosten olevan työntekijöiden nähtävissä aina tai usein.

Tässä tutkimuksessa yli puolet työnantajista ja työntekijöistä arvioi työterveyshuollon toimivan asiantuntijana riskinarvioinnissa. Työterveyshuollot tekivät myös riskinarviointia työpaikkaselvityksen yhteydessä. Työterveyshuollot olisivat halukkaita osallistumaan asiakastyöpaikkansa työolojen arviointiin sekä kehittämistoimien suunnitteluun ja toteuttamiseen, jos ne vain pyydetään mukaan. Tapaturman vaarat, työn fyysiset ja henkiset kuormitustekijät sekä fysikaaliset ja kemialliset vaaratekijät huomioitiin hyvin. Työterveyshuoltojen arvioissa heidän panoksensa pieniin yrityksiin jäi muita vähemmäksi. Parantamisen varaa koettiin työolojen arvioinnin jälkeisessä toiminnassa sekä työpaikan toimintojen vaikuttavuuden mittaamisessa ja seuraamisessa. Työterveyshuoltojen mielestä työturvallisuuteen ja -terveyteen liittyvä lainsäädäntö oli vaikuttanut monin tavoin myönteisesti asiakastyöpaikan työolojen paraneamiseen.

Työnantajien ja työntekijöiden toimialakohtaisia ja pieniä työpaikkoja koskevia tutkimustuloksia voidaan pitää vain suuntaa antavana pienen edustuksen vuoksi. Keskisuuret ja isot työpaikat ovat hyvin edustettuina. Tutkimuksen kohdejoukko (työsuojelurekistereissä olevat työpaikat) ei ole merkittävästi valikoitunut tälle ryhmälle. Työterveyshuollon edustusta voidaan pitää hyvänä ja tutkimustuloksia paremmin yleistettävänä.

Tutkimustulosten perusteella esitetään seuraavia suositusehdotuksia: jatkuvaan kehittämiseen perustuvan turvallisuus- ja työhyvinvointikulttuurin ja pysyvien hyvien käytäntöjen muodostuminen osana normaalia työpaikan toimintaa edellyttää työolojen terveyden ja turvallisuuden riskien arviointiin ja turvallisuuden hallintaan liittyvää koulutusta työpaikkojen johdon edustajille, esimiehille ja työntekijöille sekä työterveyshuollon edustajille. Työpaikat ja työterveyshuollot voisivat tehdä yhden yhteisen työolojen arvioinnin yhteistyössä. Tämä edellyttäisi täydennyksiä työterveyshuolto- ja työturvallisuuslakeihin. Heidän tulisi käyttää sellaista helppoa ja yhteistä riskinarviointimenetelmää, joka kattaa kaikki tunnetut osa-alueet henkisen kuormittumisen mukaan lukien. Työpaikoilla ja työterveyshuolloilla tulisi myös olla yhteinen riskinarviointiprosessi. Pientyöpaikat voisivat tehdä riskinarvioinnin itsearviointilomakkeella ja lähettää sen työterveyshuoltoon, joka arvioi työterveyspalvelujen tarpeen ja on tarvittaessa yhteydessä työpaikkaan. Muutenkin työterveyshuoltojen tulisi kehittää toimintaansa pientyöpaikoille sopiviksi, jotta nykyistä useammat pientyöpaikat kiinnostuisivat hankkimaan työterveyspalveluja.

Tämän tutkimuksen tulosten mukaan työterveysyksiköillä on nykyistä enemmän annettavaa riskinarvioinnissa ja niiden terveydellisen merkityksen arvioinnissa. Työterveyshuollon asiantuntijoilla on työpaikkatasolle asiantuntija- ja kokemusperäistä tietoa eri vaaratekijöiden terveysvaikutuksista. Heillä on myös tietoa työpaikalle sovellettavista hyvistä käytännöistä. Työterveyshuollon asiantuntemusta voitaisiin käyttää paljon nykyistä enemmän kemiallisia ja biologisia vaaroja arvioitaessa. Samoin heillä on paljon asiantuntemusta henkisten ja fyysisten kuormitustekijöiden arvioinnissa ja parannustoimenpiteiden toteutuksessa. Näillä työpaikkaselvitysten toimenpiteillä työterveyshuollon vaikuttavuutta voitaisiin merkittävästi parantaa.

**Asiasanat:** lainsäädäntö, riskinarviointi, työpaikkaselvitykset, työn kuormittavuus, työterveys, työturvallisuus, vaikuttavuus



# SAMMANDRAG

Toivo Niskanen, Hannu Kallio, Paula Naumanen, Jouni Lehtelä, Mika Liuhamo, Jorma Lappalainen, Jarmo Sillanpää, Erkki Nykyri, Antti Zitting och Matti Hakkola.  
Inverkan av de bestämmelser om arbetssäkerhet och -hälsa som gäller riskbedömning.

Lagstiftningsverksamhetens utvecklingsarbete behöver stöd av olika slags forsknings-, utvecklings-, uppföljnings- och bedömningsuppgifter om åtgärders resultat och också om de nya utvecklingsmetoder som ingår i god praxis. Enligt arbetarskyddslagen är arbetsgivaren skyldig att reda ut olägenheterna och riskerna på arbetsplatsen och undanröja dem om det är möjligt. Om olägenheterna och riskerna inte kan undanröjas, ska arbetsgivaren bedöma deras betydelse för arbetstagarnas säkerhet och hälsa.

Målet för denna undersökning var att reda ut: 1) arbetsplatsernas verksamhet för att främja arbetshälsan och -säkerheten i allmänhet, 2) hur riskbedömningar genomförs på arbetsplatserna som en del av hälso- och säkerhetshanteringen samt 3) vilken inverkan arbetarskyddslagen och riskbedömningen har på förhållandena och hälsan i arbetet samt på säkerhetsverksamheten på arbetsplatserna.

Undersökningens målgrupper utgjordes av arbetsgivarnas och arbetstagarnas representanter i arbetarskyddsverksamheten samt företagshälsovårdens enheter. Arbetsgivarnas svarargrupp bestod av de representanter för arbetsgivare som anmälts till Arbetarskyddscentralens (privatföretagare och kommunbranschen) och Statskontorets personregister över arbetarskyddspersonal (n=6710). Arbetsgivarens representant vidarebefordrade förfrågan och följbrevet till arbetstagarnas (n=5306) och företagshälsovårdens (n=1016) representanter på sin arbetsplats.

Förfrågningarnas resultat visade att arbetarskyddslagen var rimligt väl känd bland undersökningens målgrupper. Tre fjärdedelar av arbetsgivarnas svarare samt två tredjedelar av arbetstagarnas och företagshälsovårdens representanter ansåg att lagstiftningens bestämmelser även hade förbättrat den högsta ledningens insatser. Man ansåg att lagens bestämmelser är tillräckliga för att vägleda arbetsgivarna vid identifieringen och undanröjningen av olägenheterna och riskerna. Enligt undersökningen finns det emellertid behov för förbättringar när det gäller att säkerställa att förmäns och den övriga personalens kompetens är på tillräckligt hög nivå. Var fjärde arbetstagarare och var sjätte arbetsgivarvarare ansåg att förmännen inte kände till de

skyldigheter som arbetarskyddslagen ställer. Var tredje arbetstagare och var fjärde arbetsgivarvarare bedömde att förmännen inte har tillräckliga förutsättningar att sörja för arbetstagarnas hälsa och säkerhet. Ytterligare ansåg var fjärde arbetsgivarvarare och fyra av tio arbetstagare att personalen inte får tillräckligt mycket utbildning i arbetarskyddet.

Enligt resultaten bedömer majoriteten av arbetsgivarna och tre fjärdedelar av arbetstagarna att uppkomsten av olägenheter och riskfaktorer förebyggs på förhand. På samma sätt hade majoriteten av arbetsgivarna och av arbetstagarna den åsikt att man på arbetsplatsen hade kommit överens om vilka spelregler ska följas när farliga arbeten genomförs.

I fråga om identifieringen av riskerna ansåg man att psykisk belastning och risken för våld är de mest problematiska områdena. En sjättedel av arbetsgivarvararna och en tredjedel av arbetstagarvararna ansåg att psykisk belastning inte har beaktats vid identifieringen av riskerna, även om man med tanke på förhållandena på arbetsplatsen borde ha gjort det. I fråga om risken för våld i arbetet gick resultatet i samma riktning: en tiondedel av arbetsgivarna och en sjättedel av arbetstagarna ansåg att risken inte har beaktats. Svaren av företagshälsovårdens representanter avvek från arbetsgivarnas och arbetstagarnas svar. Företagshälsovården ansåg att nästan inga olägenheter eller riskfaktorer hade försumrats i samband med riskbedömningen eller arbetsplatsutredningen. Som ett allmänt drag kan man konstatera att arbetstagarna upplever att lagstiftningens positiva inverkan är mindre än vad arbetsgivarnas representanter upplever. Enligt nästan alla arbetsgivares och arbetstagarers åsikter hade riskbedömningens resultat dokumenterats i skriftlig form. Cirka tre fjärdedelar av arbetsgivarna och arbetstagarna bedömde att riskbedömningens resultat fanns alltid eller ofta till påseende för arbetstagarna.

I denna undersökning bedömde över hälften av arbetsgivarna och arbetstagarna att företagshälsovården anlitas som sakkunnig vid riskbedömningen. Även i samband med arbetsplatsutredningar genomförde företagshälsovården riskbedömningar. Företagshälsovårdens enheter är villiga att delta i bedömningen av förhållandena i arbetet på sina kundarbetsplatser samt i planeringen och genomförandet av utvecklingsåtgärderna, om de bara ges tillfälle att medverka. Riskerna för olycksfall, arbetets fysiska och psykiska belastningsfaktorer samt fysikaliska och kemiska riskfaktorer togs väl i beaktande. Man såg att utrymme finns för förbättringar när det gäller verksamheten efter bedömningen av arbetsförhållandena eller mätningen och uppföljningen av de åtgärders verkningar som genomförts på arbetsplatsen. Företagshälsovården ansåg att lagstiftningen om säkerheten och hälsan i arbetet på många sätt hade inverkat positivt på förhållandena i arbetet på kundarbetsplatserna.



Arbetsgivarnas och arbetstagarnas svar som i undersökningen gällde näringsgren eller små arbetsplatser kan anses vara endast riktgivande, eftersom antalet svar var litet. Medelstora och stora arbetsplatser är väl representerade. Företagshälsovården kan anses vara väl representerad och för dess del kan undersökningresultaten därför bättre generaliseras.

På grund av undersökningresultaten ges följande rekommendationer: Arbetsplatserna borde som en del av den normala verksamheten åstadkomma en kultur av säkerhet och välbefinnande som baserar sig på fortgående utvecklingsarbete samt skapa etablerade goda praxis. Detta förutsätter att ledningens representanter, förmän och arbetstagare samt företagshälsovårdens representanter får utbildning i bedömningen av säkerhets- och hälsoriskerna i arbetet och i säkerhetshanteringen på arbetsplatsen. Arbetsplatserna och företagshälsovården kunde i samarbete genomföra en gemensam bedömning av förhållandena i arbetet. Detta förutsätter att lagen om företagshälsovård och arbetarskyddslagen kompletteras. Arbetsplatserna och företagshälsovården borde använda en lätt och gemensam riskbedömningsmetod som täcker alla kända delområden, inklusive psykisk belastning. Arbetsplatserna och företagshälsovården borde också ha en gemensam riskbedömningsprocess. Små arbetsplatser kunde genomföra riskbedömningen på en självbedömningsblankett och skicka blanketten till företagshälsovården, som sedan bedömer behovet av företagshälsovårdstjänster och vid behov tar kontakt med arbetsplatsen. Även annars borde företagshälsovården utveckla sin verksamhet så att verksamheten lämpar sig för små arbetsplatser, så att allt flere små arbetsplatser blir intresserade av att skaffa sig företagshälsovårdens tjänster.

Enligt resultaten av denna undersökning har företagshälsovårdens enheter mer att ge än vad de nu gör när det gäller riskbedömningen och utvärderingen av riskbedömningens betydelse för hälsan. Företagshälsovårdens experter har sådan expertkunskap och empiriska uppgifter om olika riskfaktorerers hälsoverkningar som de kunde dela ut på arbetsplatsnivån. De har även information om god praxis som kan tillämpas på arbetsplatserna. Vid bedömningen av kemiska och biologiska risker kunde företagshälsovårdens expertis utnyttjas mycket mer än nu. De har också mycket expertis för att utvärdera psykiska och fysiska bedömningsfaktorer och genomföra förbättringsåtgärder. Genom dessa åtgärder som hänför sig till arbetsplatsutredningar kunde företagshälsovårdens inverkan avsevärt förbättras.

**Nyckelord:** arbetsplatsutredningar, belastningen av arbetet, effekt, företagshälsovård, lagstiftning, riskbedömning, skydd i arbete



# SUMMARY

Toivo Niskanen, Hannu Kallio, Paula Naumanen, Jouni Lehtelä, Mika Liuhamo, Jorma Lappalainen, Jarmo Sillanpää, Erkki Nykyri, Jorma Lappalainen, Jarmo Sillanpää, Erkki Nykyri, Antti Zitting and Matti Hakkola.

The effectiveness of risk assessment-related occupational safety and health provisions.

The development work of legislative action requires, to support it, several kinds of research, development, follow-up and assessment data on the results of taken measures and on the new development methods included in the good practices. According to the Occupational Safety and Health Act, it is the employer's responsibility to identify hazards and risk factors in the workplace and to eliminate them if possible. If the hazards and risk factors cannot be eliminated, their significance to the safety and health of the employees has to be assessed.

The purpose of this study was to examine: 1) occupational safety and health activities in workplaces in general, 2) the implementation of risk assessment in workplaces as a part of the management of health and safety, and 3) the effectiveness of the Occupational Safety and Health Act and the effectiveness of risk assessment on working conditions and health in workplaces as well as on safety-related activities in workplaces.

The target groups of the study were the OSH representatives of employers and employees as well as occupational health care service providers. The employer respondent group consisted of representatives of employers (n=6710) registered in the registers of occupational safety personnel of the Centre for Occupational Safety (private and municipal sectors) and the State Treasury. The representatives of the employers passed on the questionnaire and the covering letter to the representatives of their employees (n=5306) and to the representatives of the occupational health service of their workplace (n=1016).

According to the results of the survey, the Occupational Safety and Health Act is reasonably well known among the target groups of the study. Three out of four employer respondents and two-thirds of employees and occupational health services felt that the legislative regulations have also promoted the engagement of the upper management. The regulations of the Act were seen as sufficient in guiding the employers in identifying and

eliminating hazards and risk factors. According to the study, improvement is needed in ensuring sufficient competence of superiors and other personnel. Every fourth employee and every sixth employer respondent felt that superiors were not familiar with the obligations set out in the Occupational Safety and Health Act. Every third employee and every fourth employer respondent estimated that superiors do not have sufficient prerequisites to take care of the employees' health and safety. In addition, one-fourth of the employer respondents and four out of ten employees thought that personnel was not receiving enough OSH training.

The results of the survey also show that the majority of the employers and three out of four employees think that pre-emptive measures are taken to prevent the emergence of hazards and risk factors. Similarly, the majority of the employers and employees think that rules of carrying out dangerous assignments are agreed on in the workplace.

Mental strain and threat of violence were seen as the most problematic areas as to identifying hazards. One-sixth of the employer respondents and one-third of the employee respondents were of the opinion that mental strain had not been taken into account in identifying hazards although it should have been taken into account, considering the working conditions in the workplace. The results were alike as to the threat of violence at work: one-tenth of the employers and one-sixth of the employees were of the opinion that it had not been taken into account. The responses of the representatives of the occupational health services differed from the responses of the employers and the employees: in their opinion, few hazards and strain factors were overlooked in risk assessments or in workplace investigations. The general tendency was that the employees experienced the positive effect of the legislation milder than the representatives of the employers. Almost all the employers and employees thought that the results of risk assessment are documented in writing. Approximately three-fourths of both the employers and employees estimated that the results of risk assessment are in full view of employees always or often.

In this study, more than half of the employers and employees thought that occupational health services act as an expert in risk assessment. Occupational health services also carried out risk assessment in connection with workplace investigations. Occupational health services would be willing to participate in the assessment of working conditions of their clients' workplaces and in planning and implementing the development measures, if they only were asked to participate in these. Risks of accidents, physical and

mental strain factors, as well as physical and chemical risk factors were taken into consideration well. Improvement was called for in activities following the assessment of working conditions and in measuring and monitoring the effectiveness of workplace activities. In occupational health services' opinion, the legislation on occupational safety and health has had many different positive effects on the improvement of working conditions in the clients' workplaces.

Branch-specific and small companies-related results on both the employers and employees can only be regarded as indicative, because the representation is so small. Medium-sized and large workplaces, on the other hand, are well represented. The representativeness of occupational health services may be regarded as good, and their results can be generalised better.

Based on the results of the study, the following recommendations are made: The emergence of safety and well-being culture based on constant development, and the emergence of permanent good practices, as part of the normal activities in the workplace, require training. The training should cover issues relating to risk assessment of health and safety of working conditions and issues relating to management of safety. The training should be targeted at representatives of the management, superiors and employees as well as at representatives of occupational health services. Workplaces and occupational health services could carry out one assessment of working conditions in cooperation with each other. This would, however, require complements to the Occupational Safety and Health Act and the Occupational Health Care Act. They should use such an easy and shared risk assessment method that covers all the known sectors, mental strain included. Workplaces and occupational health services should also have a shared risk assessment process. Small workplaces could carry out risk assessment by filling in a self-assessment form and sending it to the occupational health services, which would then assess whether services of occupational health care are needed and contact the workplace if so. In other respects as well, occupational health services should develop their activities so that they would suit small workplaces better. This would lead to an increased interest among small workplaces to acquire occupational health services for their employees.

According to the results of this study, occupational health care units could make a more significant contribution to risk assessment and to the assessment of its significance to health than for the meantime. The experts of occupational health services have expertise and empirical knowledge

on the health effects of different risk factors that they could offer to workplaces. They also have knowledge on the good practices to be applied in the workplaces. The expertise of occupational health services could be utilised much more when assessing chemical and biological hazards than they are utilised for the meantime. Similarly, they have plenty of expertise in assessing mental and physical strain factors and in carrying out the improvement measures relating to these. The effectiveness of occupational health services could be significantly improved with these workplace investigation-related measures.

**Key words:** effectiveness, occupational safety, occupational health, legislation, strain at work, risk assessment, workplace investigations

# SISÄLLYS

Tiivistelmä .....	3
Sammandrag .....	7
Summary .....	11

ESIPUHE.....	19
--------------	----

<b>1 JOHDANTO .....</b>	<b>21</b>
1.1 Tavoitteena terveellinen ja turvallinen työpaikka.....	21
1.2 Lainsäädännön vaikuttavuuden arviointi.....	24
1.3 Vaarojen tunnistamista, riskien arviointia ja vaarojen poistamista koskevat määräykset ja velvoitteet lainsäädännössä.....	26
1.4 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset.....	30
1.5 Hankkeen toteuttajat.....	30

<b>2 AINEISTO JA MENETELMÄT .....</b>	<b>32</b>
2.1 Aineistojen kerääminen ja analysoiminen.....	32
2.2 Tutkimukseen osallistujat.....	34

<b>3 TUTKIMUKSEN TULOKSET .....</b>	<b>38</b>
3.1 Työnantajien näkemykset riskinarviointitoiminnasta.....	38
3.2 Työntekijöiden näkemykset riskinarviointitoiminnasta .....	45
3.3 Työterveyshuollon näkemykset työolojen arviointitoiminnasta .....	52
3.4 Yhteenveto tuloksista .....	61

<b>4 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET .....</b>	<b>65</b>
4.1 Tulosten tarkastelu .....	65
4.2 Tutkimuksen luotettavuus .....	75
4.3 Johtopäätelmät ja suositukset.....	77
4.4 Tulosten hyödyntäminen ja jatkotutkimusaiheet .....	79

<b>LÄHTEET .....</b>	<b>81</b>
----------------------	-----------

<b>LIITE 1 .....</b>	<b>124</b>
----------------------	------------

<b>LIITE 2 .....</b>	<b>132</b>
----------------------	------------

<b>LIITE 3 .....</b>	<b>139</b>
----------------------	------------

## KUVAT

Kuva 1. Työturvallisuuslain määräysten riittävyys työnantajien arvioimana .....	38
Kuva 2. Työpaikalla toteutetussa riskinarvioinnissa tarkasteltujen tekijöiden huomioiminen työnantajien mukaan.....	41
Kuva 3. Riskinarvioinnin tulosten hyödyntäminen työnantajien mukaan .....	43
Kuva 4. Työturvallisuuslain riskinarviointia koskevien määräysten riittävyys työntekijöiden arvioimana .....	46
Kuva 5. Työpaikalla toteutetussa riskinarvioinnissa huomiodut tekijät työntekijöiden ilmoitusten mukaan .....	48
Kuva 6. Riskinarvioinnin tulosten hyödyntäminen työntekijöiden mukaan .....	50

## TAULUKOT

Taulukko 1. Vertailuryhmien muodostuminen .....	34
Taulukko 2. Vastaajajoukon muodostuminen .....	35
Taulukko 3. Vastaajat työpaikan koon mukaan .....	36
Taulukko 4. Työterveysyksikköjen tuottajatyypit .....	36
Taulukko 5. Työnantajien käsitys työturvallisuuslain vaikutuksesta eri kokoisissa yksiköissä.....	44
Taulukko 6. Työntekijöiden käsitys työturvallisuuslain vaikutuksesta eri kokoisissa yrityksissä .....	51
Taulukko 7. Perusjoukon, vastaajien ja yritysten määrän jakautuminen työpaikan henkilömäärän mukaan.....	76

## LIITETAULUKOT

Liitetaulukko 1. Työnantajien ja työntekijöiden ilmoittamat toimialat.....	87
Liitetaulukko 2. Työnantajien ja työntekijöiden ilmoittamat teollisuuden toimialat .....	88
Liitetaulukko 3. Työnantajat työpaikan tyypin mukaan .....	89
Liitetaulukko 4. Työnantajien ja työntekijöiden arviot työturvallisuuslain tunnettavuudesta työpaikan koon ja toimialan suhteen .....	89
Liitetaulukko 5. Työnantajien ja työntekijöiden arviot työturvallisuuslain määräysten riittävydestä työpaikan koon ja kolmen suurimman toimialan (teollisuus, julkinen hallinto, sosiaali- ja terveys) mukaan .....	90
Liitetaulukko 6. Työnantajien ja työntekijöiden arviot terveellisen ja turvallisen työn toteutumisen edellytyksistä työpaikalla työpaikan koon ja toimialan suhteen .....	91
Liitetaulukko 7. Työnantajien ja työntekijöiden arviot työpaikan työterveys ja -turvallisuusasioiden perusteiden toteutumisesta työpaikan koon suhteen.....	92
Liitetaulukko 8. Työnantajien ja työntekijöiden arviot työpaikan työterveys ja -turvallisuusasioiden perusteiden toteutumisesta työpaikan koon suhteen.....	93



Liitetaulukko 9.	Työnantajien ja työntekijöiden arviot työpaikan työterveys ja -turvallisuuksasioiden perusteiden toteutumisesta toimialan suhteen .....	94
Liitetaulukko 10.	Työnantajien ja työntekijöiden arviot riskinarvioinnin käytännön toteutuksesta työpaikalla työpaikan koon ja toimialan suhteen .....	95
Liitetaulukko 11.	Työnantajien ja työntekijöiden näkemykset toteutetusta riskinarvioinnista työpaikan koon suhteen .....	96
Liitetaulukko 12.	Työnantajien ja työntekijöiden näkemykset toteutetusta riskinarvioinnista toimialan suhteen.....	97
Liitetaulukko 13.	Työnantajien, työntekijöiden ja työterveyshuollon näkemykset riskinarvioinnissa sekä työterveyshuollon työpaikkaselvityksessä huomioon otettavista asioista .....	98
Liitetaulukko 14.	Työnantajien ja työntekijöiden huomioimat vaara- ja kuormitustekijät riskinarvioinnissa työpaikan koon mukaan ...	99
Liitetaulukko 15.	Työnantajien ja työntekijöiden huomioimat vaara- ja kuormitustekijät riskinarvioinnissa toimialan suhteen.....	100
Liitetaulukko 16.	Työterveyshuollon huomioimat vaara- ja kuormitustekijät riskinarvioinnissa ja työpaikkaselvityksessä työpaikan koon mukaan.....	101
Liitetaulukko 17.	Työterveyshuollon huomioimat vaara- ja kuormitustekijät riskinarvioinnissa ja työpaikkaselvityksessä toimialan mukaan.....	102
Liitetaulukko 18.	Työnantajien, työntekijöiden ja työterveyshuollon hyödyntämät tiedot riskinarvioinnissa sekä työterveyshuollon työpaikkaselvityksessä.....	103
Liitetaulukko 19.	Työnantajien ja työntekijöiden hyödyntämät tiedot riskinarvioinnissa työpaikan koon suhteen .....	104
Liitetaulukko 20.	Työnantajien ja työntekijöiden hyödyntämät tiedot riskinarvioinnissa toimialan suhteen .....	105
Liitetaulukko 21.	Työnantajien ja työntekijöiden näkemykset riskinarvioinnin tulosten käsittelystä ja hyödyntämisestä tiedottamisessa työpaikan koon suhteen.....	106
Liitetaulukko 22.	Työnantajien näkemykset riskinarvioinnin tulosten käsittelystä ja hyödyntämisestä tiedottamisessa toimialan suhteen.....	107
Liitetaulukko 23.	Työnantajien ja työntekijöiden näkemykset riskinarvioinnin tulosten käsittelystä työpaikan koon suhteen .....	108
Liitetaulukko 24.	Työnantajien ja työntekijöiden näkemykset riskinarvioinnin perusteella toteutetuista torjuntatoimenpiteistä työpaikan koon suhteen .....	109
Liitetaulukko 25.	Työnantajien ja työntekijöiden näkemykset riskinarvioinnin perusteella toteutetuista torjuntatoimenpiteistä toimialan suhteen.....	110

Liitetaulukko 26.	Työnantajien ja työntekijöiden arviot riskinarvioinnin tulosten hyödyntämisestä työpaikalla työpaikan koon suhteen.....	111
Liitetaulukko 27.	Työnantajien ja työntekijöiden arviot riskinarvioinnin tulosten hyödyntämisestä työpaikalla toimialan suhteen....	112
Liitetaulukko 28.	Työnantajien ja työntekijöiden näkemykset syistä, joiden vuoksi riskinarvioinnin kehittämistoimenpiteitä ei ole toteutettu työpaikan koon ja toimialan suhteen.....	113
Liitetaulukko 29.	Työterveyshuollon syyt työpaikan kehittämistoimiin osallistumattomuuteen työnantajien, työntekijöiden ja työterveyshuollon näkökulmista .....	114
Liitetaulukko 30.	Työnantajien, työntekijöiden ja työterveyshuollon näkemykset lainsäädännön määräysten vaikutuksista .....	115
Liitetaulukko 31.	Työnantajien ja työntekijöiden näkemykset lainsäädännön määräysten vaikutuksista työpaikan koon suhteen .....	116
Liitetaulukko 32.	Työnantajien ja työntekijöiden näkemykset lainsäädännön määräysten vaikutuksista työpaikan koon suhteen .....	117
Liitetaulukko 33.	Työnantajien ja työntekijöiden näkemykset lainsäädännön määräysten vaikutuksista toimialan suhteen .....	118
Liitetaulukko 34.	Työterveyshuoltojen näkemykset lainsäädännön määräysten vaikutuksista toimialan suhteen .....	119
Liitetaulukko 35.	Työterveyshuollon toiminta asiakastyöpaikan työpaikkaselvityksessä ja riskinarvioinnissa .....	120
Liitetaulukko 36.	Työterveyshuollon näkemykset oman toimintansa kehittymisestä .....	121
Liitetaulukko 37.	Työterveyshuollon näkemykset asiakasyrityksensä kehittymisestä viime viiden vuoden aikana työpaikan koon ja työterveysaseman tyyppin mukaan .....	122
Liitetaulukko 38.	Työterveyshuollon näkemykset asiakasyrityksensä kehittymisestä viime viiden vuoden aikana työpaikan koon ja toimialan mukaan .....	123

Vuoden 2003 alussa tuli voimaan uusi työturvallisuuslaki (738/2002). Lain uudistamisella pyrittiin selkiyttämään ja yksinkertaistamaan työturvallisuus-säädöksiä. Uudistetussa laissa säädetään uudenlaisesta haittojen ja vaarojen arvioinnista ja torjunnasta. Painopistettä siirrettiin henkisten kuormitustekijöiden ja työssä jaksamisen edistämisen suuntaan.

Suomessa on noin 230 000 yritystä ja niissä noin 2,4 miljoonaa työntekijää. Työturvallisuuslaki velvoittaa kaikkia työnantajia arvioimaan työn terveys- ja turvallisuusriskit ja korjaamaan todetut epäkohdat. Riskinarviointi on nykyään olennainen osa turvallisuusjohtamista.

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää vaarojen tunnistamiseen ja riskinarviointiin liittyviä lainsäädännön vaikuttavuustekijöitä suomalaisilla työpaikoilla. Lisäksi tavoitteena oli mitata ja arvioida riskien arvioinnin vaikeuksia työpaikoilla. Tutkimuksen taustalla on Valtioneuvoston paremman säätelyn ohjelma, jolla pyritään tehokkaaseen, mutta samalla vähäiseen ja selkeään säännöstoimintaan.

Tutkimuskyselyssä selvitettiin myös työterveyshuollon toimintaa oman työpaikkaselvityksensä ja työpaikan toteuttaman riskinarvioinnin yhteydessä. Työterveyshuoltolaissa käsitellään myös työolojen riskinarviointia. Kahdenkertainen työsarka on ollut hämmennystä herättävä jo vuosia. Tutkimuksella haluttiin valottaa näiden toimintojen merkitystä ja toteutusta työpaikkojen kannalta.

Tässä tutkimuksessa tavoite oli saada kattava näyte eri toimipaikoista ja niissä toimivista työnantajien edustajista, työntekijöistä ja työterveyshuolloista. Työturvallisuuslain toimeenpanoa koskevan aikaisemman tutkimuksen mukaan (2007) moni työpaikka oli aloittanut riskinarvioinnin uutena käytäntönä lain voimaantulon myötä. Nyt toiminnan pitäisi olla normaalia. Vuoden 2007 kysely- ja haastattelututkimuksen tulosten perusteella voitiin todeta, että laki toteutui silloin työpaikoilla eriarvoisesti.

Tutkimuksen rahoittivat sosiaali- ja terveysministeriö ja Työterveyslaitos. Tutkimusta ohjasi eri taustatahoista koottu ohjausryhmä.

Tutkijaryhmä kiittää tutkimukseen osallistuneita asiantuntijoita ja tutkimuksen ohjausryhmän osapuolia ja henkilöitä. Erityisesti tutkijaryhmä kiittää kaikkia kyselyyn vastanneita, sillä vain se mahdollisti tutkimuksen toteuttamisen.

Helsingissä 8. huhtikuuta 2009

*Matti Hakkola*



# I JOHDANTO

## I.1 Tavoitteena terveellinen ja turvallinen työpaikka

Työympäristöt ja työolot tulee järjestää siten, ettei työ aiheuta työntekijöille terveyden menettämisen vaaraa. Siihen kuuluu työntekijän terveyden ja työkyvyn ylläpitäminen ja edistäminen, työtapojen ja työolojen parantaminen, organisaation ja sen kulttuurin kehittäminen terveyttä ja turvallisuutta huomioivaksi sekä hyvän ilmapiirin luominen. Näiden avulla organisaatio mahdollistaa hyvän tuottavuuden aikaan saamisen (International Labour Organisation 1995).

Työturvallisuuden ja -terveyden edistämistä koskevan Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimuksen lainsäädännön alaan kuuluvien määräysten (nro 187) voimaansaattamisesta on annettu laki (Laki työturvallisuuden ja -terveyden edistämisestä koskevien yleissopimuksen lainsäädännön alaan kuuluvien määräysten voimaansaattamisesta 378/2008). Tämä yleissopimus (nro 187) sekä siihen liittyvän suosituksen (nro 197) lähtökohtana on työturvallisuuden ja -terveyden edistäminen niin kansallisissa toimintapolitiikoissa kuin ennaltaehkäisevässä työturvallisuus- ja työterveyskulttuurissa. Kansallinen politiikkaohjelma antaa perustan ennaltaehkäisevän työturvallisuus- ja työterveyskulttuurin edistämiseen ja työhön liittyvien vaarojen ja riskien poistamiseen ja minimoimiseen.

Neljännän Eurooppalaisen työolotutkimuksen (2007) mukaan työn intensiteetti kasvaa tulevaisuudessakin: yhä useammat työntekijät työskentelevät kovalla vauhdilla ja tiukkojen määräaikojen sanelemana. Työntekijät ovat varsin itsenäisiä, joskaan itsenäisyysaste ei nouse. Perinteisillä fyysisesti vaativilla aloilla työskentelevän eurooppalaisen työvoiman osuus pienenee, mutta tutkimus osoitti, että fyysisiä riskejä on edelleen olemassa. Käden tai käsivarren toistoliikkeille altistuu lähes kaksi kolmasosaa työvoimasta vähintään neljänneksen työajastaan. Työntekijöistä vajaa puolet joutuu työskentelemään rasittavissa asennoissa vähintään neljänneksen työajastaan. Noin kuudesosa miehistä ja alle kymmenesosa naisista altistuu tärinälle ja melulle jatkuvasti tai lähes koko ajan.

Eurooppalaisen työolotutkimuksen mukaan kiusaaminen, väkivalta tai väkivallan uhka sekä erilaiset syrjinnän muodot lisäävät psyykkisiä sairauksia

ja stressiä. Noin viisi prosenttia työntekijöistä oli joutunut kärsimään väkivaltaa, kiusaamista tai ahdistelua työpaikallaan viimeisen 12 kuukauden aikana. Edelleen, työperäinen stressi on yleisimpiä työntekijöiden ilmoittamia sairauden syitä ja se koskettaa yli 40 miljoonaa ihmistä Euroopan Unionin alueella. Maiden väliset erot saattavat viitata yleisyyserojen lisäksi ongelmien tiedostamiseen ja raportointihalukkuuteen. Esimerkiksi eurooppalainen viitekehys työn psykososiaalisten riskien hallintaan (PRIMAEF 2008) pyrkii yhtenäisten menettelytapojen ja käytäntöjen edistämiseen Euroopan Unionissa sekä kansallisella että työpaikkatasolla. Tämän viitekehyksen mukaan työhön liittyvät psykososiaaliset riskit ovat tämän päivän työelämän keskeisimpiä työterveyden ja turvallisuuden haasteita, ja ne liittyvät myös työperäiseen stressiin, työpaikkaväkivaltaan, häirintään ja kiusaamiseen työssä.

Tehokkaat vaarojen tunnistamis-, riskien arviointi- ja vaarojen torjuntaprosessit (PRIMAEF 2008)

- vähentävät poissaolojen tai virheiden ja työtapaturmien aiheuttamia kustannuksia ja lisäävät siten tuottavuutta
- vähentävät sairauskuluja ja niihin liittyviä vakuutusmaksuja
- parantavat työprosesseja ja tiedonvälitystä ja edistävät työn tehokkuutta
- lisäävät organisaation houkuttelevuutta hyvänä työnantajana, jota työntekijät ja asiakkaat arvostavat
- kehittävät innovatiivista, vastuullista ja tulevaisuuteen suuntautuvaa yrityskulttuuria
- edistävät terveyttä laajemmin yhteiskunnassa.

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston riskienarviointikampanjassa tarkastellaan vuonna 2008 riskien arviointia yleisellä tasolla. Vuonna 2009 siinä nostetaan esille yksittäisiä riskilajeja sekä tarkastellaan riskien arviointia alakohtaisesti.

Organisaation terveys tulisi nähdä yhtenä tehokkuuden ja tuottavuuden mahdollistajana. Yritys voi olla terve kasvamalla ja olemalla tehokas, tarjoamalla terveellisen ja turvallisen työympäristön sekä hyvät kehittymismahdollisuudet työntekijöilleen, tarjoamalla hyviä tuotteita ja palveluja asiakkailleen sekä edistämällä ympäristön terveyttä (Shoaf ym. 2004).

Suomessa on noin 2,4 miljoonaa työntekijää ja noin 230 000 yritystä. Työolojen riskinarvioinnista on säädetty työturvallisuuslaissa ja monissa sen nojalla annetuissa valtioneuvoston asetuksissa. Työturvallisuuslaki (738/2002) velvoittaa kaikkia työnantajia arvioimaan työpaikan terveys- ja turvallisuusriskit ja korjaamaan todetut epäkohdat. Työtapaturmista (noin 120 000 kpl/v) ja ammattitaudeista (noin 5 000 kpl/v) johtuvat sairauspoissaolot aiheuttavat

suuria kustannuksia ja haittoja yrityksille, työntekijöille ja yhteiskunnalle (Riihimäki ym. 2003). Työterveyshuolto osallistuu työpaikan riskien arviointiin yhtenä asiantuntijatahona. Työolojen riskien arvioimisesta puhutaan myös työterveyshuoltolaissa (1383/2001), joskin työterveyshuolto käyttää siitä nimitystä työoloselvitys tai työpaikkaselvitys. Riskinarvioinnin käsitteen käyttö on yleistynyt ja se tunnetaan myös muualla maailmassa. Vaarojen tunnistamista ja riskien arviointia on käsitelty myös useissa EU-direktiiveissä.

Terveyden, työympäristön turvallisuuden ja tapaturmien välillä on osoitettu olevan yhteys toisiinsa. Koneiden ja laitteiden suojausten puuttuminen sekä henkilökohtaisten turvallisuusohjeiden noudattamatta jättäminen on johtanut kaksinkertaiseen tapaturmariskiin (Bull ym. 2002). Kaivostyö, metsänkorjuu, louhinta, öljyntuotanto ja kuljetus on luokiteltu kaikkein vaarallimmiksi aloiksi, joiden tapaturmakustannukset ovat myös suurimmat (Leigh ym. 2004). Turvallisuusongelmat ovat yleensä pahemmat pienissä, alle 50 työntekijän yrityksissä kuin suurissa yli 200 työntekijän yrityksissä (Garcia ym. 2004). Työympäristön epäkohtia on todettu esiintyvän enemmän niissä yrityksissä, jotka ostavat työterveyspalvelut terveyskeskuksesta kuin yrityksissä, joilla on oma työterveysasema (Lehtola 2005).

Tapaturmien ja työolojen parantamisen suurimpana esteenä on ollut henkilöstön kielteinen asenne työturvallisuutta ja työhyvinvointia kohtaan (Garcia ym. 2004; Lehtola 2005). Vastaavasti myönteinen asenne työolojen epäkohtien korjaamiseen ja kiinteä yhteistyö työterveyshuollon asiantuntijoiden kanssa ovat yhteydessä tapaturmien vähenemiseen, koska työterveyshuollon asiantuntijoina he pystyvät tarkastelemaan yritystä ja sen tapaturmariskejä ulkopuolisina ja vaikuttamaan niiden hallintaan (Bull ym. 2002; Lavoie-Tremblay 2004).

Useiden tutkimusten mukaan työolojen riskinarviointia on pidetty vaikeana. Työterveyshuoltokin pitää riskinarviointia vaikeana erityisesti kemiallisten tekijöiden ja henkisen kuormituksen osalta (Rantanen & Pääkkönen 2000; Pääkkönen ym. 2003; Lehtola 2005; Vainio ym. 2005). Myös muilla asiantuntijoilla on ollut vaikeuksia arvioida työympäristön riskejä ja eri asiantuntijaryhmien näkemysten välillä on ollut suuriakin eroja (Rappaport ym. 1993; Mäkinen ym. 2002; Mäkinen 2003; Vainio ym. 2005, Naumanen & Liesivuori 2009). Tärkeintä olisi kuitenkin osata todeta ja korjata pahimmat epäkohdat, joka on työterveyshuollon ja työsuojelun edustajien keskeinen tehtävä työpaikan johdon tuella. Vaikka työterveyshuollon ammattilaisten odotetaan neuvovan asiakkaitaan työympäristön haitoilta suojautumisessa, heidän tulisi myös kiinnittää nykyistä enemmän huomiota oireiden ja altistumisen väliseen yhteyteen (Lehtola 2005).

Hämäläisen ja Anttilan (2008) tekemän haastattelututkimuksen mukaan riskien arviointi on oleellinen osa turvallisuusjohtamista ja riskien arvioinnilla tulee olla ohjaava vaikutus työpaikan toimintaan. Aiempien tutkimusten mukaan 80 % työpaikoista on tunnistanut työpaikan vaara- ja haittatekijät (Salminen ym. 2007). Työpaikoilla riskien arviointia toteuttavassa ryhmässä tulee olla myös arvioitavassa kohteessa työskenteleviä henkilöitä. Yrityksillä, joilla turvallisuusjohtaminen on osa muuta johtamista, myös turvallisuustieto ja keinot turvallisuuden kehittämiseksi ovat olemassa. Koulutuksella on suuri merkitys turvallisuustyössä. Turvallisuuden mittaaminen ja seuranta ovat tärkeitä, jotta nähdään mihin suuntaan säädösten vaikutukset yrityksessä ovat menossa. Aliurakoitsijoiden perehdytyksen suhteen osassa yrityksistä perehdytys jäi alihankkijan hoidettavaksi, kun taas toisissa se kuului tilaajan tehtäväksi. Eri-laiset yhteiset pelisäännöt tarvitaan sekä yritysten edustajien että asiantuntijoiden mielestä. Myös työterveyshuollon rooli tarvitsee selkeytystä työpaikkaselvitysten ja riskien arvioinnin osalta. (Hämäläinen & Anttila 2008.)

## **I.2 Lainsäädännön vaikuttavuuden arviointi**

Vuosina 2005–2006 tehdyn selvityksen mukaan uusittu työturvallisuuslaki oli laajentanut työturvallisuuden toimintakenttää ja kannustanut työpaikkoja tarttumaan uusiin työsuojelukysymyksiin. Työturvallisuuslain koettiin tuoneen järjestelmällisyyttä vaarojen selvittämiseen ja arviointiin. Työturvallisuus- ja työterveyshuoltolakien arvioitiin antavan hyvän yhteisen pohjan työpaikan terveys- ja turvallisuusasioiden edistämiseen, mutta käytännössä yhteistyö ja asiantuntijuuden hyödyntäminen puolin ja toisin ei aina sujunut toivotulla tavalla. Pykälä väkivallan uhasta nähtiin olevan hyvä lisä työturvallisuuslakiin ja sen koettiin tuoneen painoarvoa etenkin palvelualoja sekä sosiaali- ja terveystieteiden puolelta koskevaan kasvavaan ja vakavaan työsuojeluongelmaan. Osaltaan väkivallan uhasta kaivattiin vielä tarkempia ohjeita. Myös hyvien käytäntöjen ja mallien levittämistä käytäntöön pidettiin tärkeänä. (Salminen ym. 2007.)

Salmisen ym. (2007) tutkimuksen mukaan uusia säännöksiä oli toteutettu parhaiten niissä työpaikoissa, joissa oli työturvallisuuden edistämiseen tarvittavat resurssit ja sitoutuneisuus. Neljä viidesosalla työpaikoista vaaroja oli tunnistettu ja kolme neljäsosalla niitä oli myös arvioitu. Neljäsosalla työpaikoista työnantajat olivat sopineet yhteistoiminnasta ja perehdyttäneet haitta- ja vaaratekijöistä, palontorjunnasta, ensiavusta ja evakuoinnista. Kolmasosalla työpaikoista työnantaja oli huolehtinut työnantajien keskinäisestä toiminnan koordinaatiosta, sisäisen liikenteen järjestelyistä, järjestyksestä ja siisteydestä,



yleissuunnittelusta sekä työn terveellisyydestä ja turvallisuudesta. (Salminen ym. 2007.) Lainsäädännön vaikutuksia oli tuolloin havaittavissa vielä vähän ja tässä tutkimuksessa niitä selvittiin tarkemmin.

Lainsäädännön vaikutusten arvioinnin suurin hyöty syntyy käytännössä siitä, että osataan asettaa analyttisellä tavalla oikeita ja kriittisiä kysymyksiä, selvittää millä tavalla erilaiset sääntelyvaihtoehdot vaikuttavat sekä millä tavalla niitä voidaan käytännössä toteuttaa tavoitteita parhaiten vastaavalla tavalla (Tala 2007). Lainsäädännön vaikuttavuuden arviointi on systemaattista informaation keräämistä lainsäädännön toteutuksesta, luonteesta ja vaikutuksista, jotta sen vaikuttavuutta voidaan parantaa tai, jotta saadaan tietoa sen noudattamisesta päätöksentekoon tulevaisuuden ratkaisuja varten (Rossi, Freeman & Lipsey 1999). Lainsäädäntötoiminnan kehittämistyö vaatii tuekseen monenlaista tutkimus-, kehittämis-, seuranta- ja arviointitietoa niin meneilläään olevien toimenpiteiden tuloksista kuin uusista keinoista ja ideoista (Tala 2007). Chenin (1990) kehittämä arvioinnin lähestymistapa painottaa normatiivisia teorioita ja korostaa lainsäädännön ja toimintapolitiikkojen vaikutusketjujen arvioimista (Robson 2001; Sanderson 2003; Dahler-Larsen 2005).

Tässä tutkimuksessa arvioinnin tehtävänä on selvittää lainsäädännön toteuttamiseen sisältyvät vaikutusmekanismit ja niiden toimivuus eri viitekehysissä ja yhteyksissä. Vaikuttavuuden arvioinnissa on useita olennaisia arviointikysymyksiä, jotka eivät suoraan koske lainsäädännön vaikuttavuutta (Rossi, Lipsey & Freeman 2004). Tällöin perinteinen prosessianalyysin kaava input-output -prosessi on keskeinen osa vaikuttavuuden arviointia silloin, kun selvitetään työpaikan ja työterveyshuollon toimintamenettelyjä. Havaitussa muutoksessa on kyse nimenomaan lainsäädännön vaikutuksesta.

Kun arvioinnin menetelmiä sovelletaan lainsäädännön vaikuttavuuden arviointiin, toteutetaan seuraavia periaatteita (soveltaen Paasio 2006):

- 1) on tiedettävä, miten lainsäädännön tarkoittaman toiminnan vaikuttavuuden arviointia tutkitaan ja selvitetään
- 2) on ymmärrettävä, miten lainsäädännön aiheuttama muutos työpaikoilla syntyy (eli on ymmärrettävä lainsäädännön eri määräysten syy- ja seuraussuhteita)
- 3) on tuotettava tietoa työpaikkojen tilanteesta (konteksti)
- 4) on tuotettava tietoa työpaikkojen työolosuhteiden parantamista edistävästä ja ehkäisevästä voimista (mekanismi)
- 5) on tuotettava tietoa lainsäädännön aiheuttamista toteutuneista toimintatavoista ja niiden tuloksista ja
- 6) on osattava hyödyntää analysoitua lainsäädännön aiheuttamaa muutosta koskevan lainsäädännön vaikuttavuuden ymmärtämiseksi.

Lainsäädännön vaikuttavuuden arviointi ja erityisesti saatujen tulosten ja prosessien hyödyntäminen jatkuvana toimintana on osa työsuojeluviranomaistoimintaa. Arviointi auttaa työsuojeluviranomaista analysoimaan lainsäädännön yksittäisten määräysten tehokkuutta kohdata työpaikkojen ja työterveyshuollon tarpeet ja odotukset (vrt. Preskill 1994). Jotta lainsäädännön arviointiprosessin hyödyntämistä voitaisiin edistää jatkuvan kehittämisen periaatteen mukaisesti, on kehitettävä arviointiin soveltuvia tutkimusasetelmia ja -metodeja (vrt. Preskill, Zuckerman & Matthews 2003).

Lainsäädännön vaikuttavuuden arvioinnin tuloksena syntyvä oppiminen voi toteutua parannuksina lainsäädännön sisällössä ja työpaikkojen menettelytavoissa ja toimintakulttuurissa (vrt. Patton 1997). Lainsäädännön arviointiprosessin kautta on mahdollista edistää myös työsuojeluviranomaisen toimintakulttuuria (vrt. Preskill 1994). Vaikutusmerkityksen antaminen lainsäädännön määräyksille antaa mahdollisuuden ohjata lainsäädännön uudistamista ja kehittämistä. Arviointitulokset tuovat esille työpaikkatason vaikutuksia ohjaavia normeja ja parhaita käytäntöjä ja ne myös auttavat lainsäädännön selkeyttämisessä (vrt. Torres & Preskill 1999).

### **I.3 Vaarojen tunnistamista, riskien arviointia ja vaarojen poistamista koskevat määräykset ja velvoitteet lainsäädännössä**

Euroopan Yhteisöjen Neuvoston puitedirektiivi (89/391/ETY) ”toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä” ja sen nojalla annettujen lukuisten direktiivien mukaan työnantajan on toteutettava tarvittavat toimenpiteet, vaarojen ehkäisy, tiedottaminen ja kouluttaminen sekä tarvittavat järjestelyt ja keinot työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden takaamiseksi. Lisäksi työnantajan on muutettava näitä toimenpiteitä olosuhteiden muutosten mukaisesti ja parannettava tarvittaessa työolosuhteita. Puitedirektiivi on pantu täytäntöön muun muassa työturvallisuuslaissa (738/2002).

Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan työnantajan velvollisuus on selvittää työpaikalla esiintyvät vaarat ja arvioida niiden aiheuttamat riskit. Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, milloin niitä ei voida poistaa, arvioida niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Tällöin on otettava huomioon muun ohella:

- 1) tapaturman ja muu terveyden menettämisen vaara kiinnittäen huomiota erityisesti kyseisessä työssä tai työpaikassa esiintyviin vaaroihin ja haittoihin
- 2) esiintyneet tapaturmat, ammattitaudit ja työperäiset sairaudet sekä vaaratilanteet
- 3) työntekijän ikä, sukupuoli, ammattitaito ja muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä
- 4) työn kuormitustekijät ja
- 5) mahdollinen lisääntymisterveydelle aiheutuva vaara.

Vaarojen tunnistaminen, riskien arviointi ja vaarojen poistaminen on osa muun muassa seuraavaa lainsäädäntöä:

- Työturvallisuuslaki (738/2002, muutos 1199/2005, muutos 53/2006)
- Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemisesta melusta aiheutuvilta vaaroilta (85/2006)
- Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemisesta tärinästä aiheutuvilta vaaroilta (48/2005)
- Valtioneuvoston päätös työntekijöille aiheutuvan suuronnettomuusvaaran torjunnasta (922/1999)
- Valtioneuvoston päätös käsin tehtävistä nostoista ja siirroista työssä (1409/1993)
- Valtioneuvoston asetus työvälineiden turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta (403/2008)
- Valtioneuvoston päätös asbestityöstä (1380/1994, muutos 318/2006)
- Valtioneuvoston asetus työhön liittyvän syöpävaaran torjunnasta (716/2000, muutos 245/2002)
- Valtioneuvoston asetus kemiallisista tekijöistä työssä (715/2001)
- Valtioneuvoston päätös työntekijöiden suojelemisesta työhön liittyvältä biologisten tekijöiden aiheuttamalta vaaralta (1155/1993)
- Valtioneuvoston päätös perimälle, sikiölle ja lisääntymiselle työssä aiheutuvan vaaran torjunnasta (1043/1991)
- Työterveyshuoltolaki (1383/2001, muutos 752/2002, muutos 760/2004, muutos 1117/2005, muutos 1255/2005, muutos 51/2006, muutos 1279/2006, muutos 456/2007)
- Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta (1484/2001)
- Kemikaalilaki (744/1989)
- Kemikaaliasetus (675/1993)
- Asetus vaarallisten kemikaalien teollisesta käsittelystä ja varastoinnista (59/1999).

Tunnistetut vaara- ja haittatekijät on mahdollisuuksien mukaan poistettava. Jäljelle jääneiden haittojen tai vaarojen merkitys työntekijöiden terveydelle

tai turvallisuudelle tulee arvioida (riskien arviointi). Arvioinnin on johdettava toimenpiteisiin, eli jäljelle jääneiden vaaratekijöiden vaikutuksia työntekijöiden terveydelle tai turvallisuudelle on pienennettävä niin, että lain ja säädösten asettamat minimivaatimukset täyttyvät ja työntekijöiden terveys ja turvallisuus vaarantuvat mahdollisimman vähän.

Työturvallisuuslain mukaan työnantajalla on oltava hallussaan selvitys ja arviointi työpaikalla esiintyvistä haitta- ja vaaratekijöistä. Työnantajan on kyettävä osoittamaan, että riskien arviointi on tehty, joskaan selvitystä ei edellytetä määrämuotoisena tai kirjallisena. Käytännön syistä riskien arviointi tulee tehdä kirjallisesti tai sähköisesti tallennutussa muodossa, jolloin selvityksen tekeminen pystytään helposti osoittamaan viranomaiselle.

Työterveyshuollon työpaikkaselvitys, työpaikalla suoritettut mittaukset ja muut selvitykset täydentävät osaltaan riskien arvioinnin dokumentaatiota. Useissa valtioneuvoston päätöksissä on yksityiskohtaisempia vaatimuksia vaarojen tunnistamisesta ja niiden merkityksen arvioinnista. Nämäkin ovat osa työpaikan riskien arviointia ja niiden tulokset ovat vaadittua dokumentaatiota. Selvitystä työpaikan vaara- ja haittatekijöistä on päivitettävä olosuhteiden muuttuessa ja se on muutenkin pidettävä ajan tasalla.

Vaara- ja haittatekijöiden selvittäminen ei rajaudu pelkästään riskien arviointityöhön, vaan työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta ja ryhdyttävä asianmukaisiin toimenpiteisiin tapaturmien, terveyshaittojen ja vaarojen tunnistamiseksi, selvittämiseksi ja torjumiseksi. Jatkuvan ja järjestelmällisen tarkkailun avulla voidaan varmistaa työolojen pysyminen turvallisena tai toisaalta havaita aiemmin huomaamatta jääneitä vaaroja tai puutteita.

Työterveyshuoltolaissa (1383/2001) säädetään työterveyhuollon tehtävistä ja sen tekemien työpaikkaselvitysten sisällöistä. Valtioneuvoston asetuksessa (1484/2001) työterveyshuolto veloitetaan tekemään kattava arviointi työpaikan oloista. Työntekijöihin kohdistuvat terveysvaarat on selvitettävä yhteistyössä henkilöstön kanssa, jotta tiedetään tarvittavat toimet työolojen parantamiseksi. Työterveyshuolto osallistuu työpaikan riskien arviointiin yhtenä asiantuntijatahona.

Työnantaja on velvollinen järjestämään työntekijöilleen työterveyspalvelut. Työterveyshuollon toiminnan tavoitteena on terveellinen ja turvallinen työympäristö, hyvin toimiva työyhteisö, työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisy, työntekijöiden terveyden sekä työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen. Yhtenä työterveyshuollon tehtävänä on työssä esiintyvien ja työpaikan oloista johtuvien vaarojen ja haittojen selvittäminen, arviointi ja

seuranta toistuvien työpaikkakäyntien, työpaikkaselvitysten tai muiden toimenpiteiden avulla (Työterveyshuoltolaki 1383/2001). Selvitys on tarpeen työmenetelmiä ja työtiloja suunniteltaessa, uutta työtä aloitettaessa tai muulloin, kun arviointi nähdään tarpeelliseksi.

Työterveyshuolto on osa yrityksen työsuojelutoimintaa. Riskien arvioinnissa tarvitaan yhteistyötä yrityksen työsuojeluorganisaation ja työterveyshuollon kesken. Yrityksessä on käytännön tuntemus ja tieto työssä esiintyvistä riskeistä, mutta niiden tarkempaan analysointiin tarvitaan usein työterveyshuollon asiantuntemusta. Työterveyshuolto on puolueeton ja luotettava asiantuntijataho, joka voi tukea yritystä erityisesti työssä esiintyvien vaara- ja haittatekijöiden terveydellisen merkityksen arvioinnissa sekä toimenpiteiden valinnassa ja suunnittelussa.

Työterveyshuollon työpaikkaselvitykset ja työpaikkojen omat riskien arvioinnit ovat rinnakkaisia ja toisiaan tukevia toimintoja. Työpaikalla tehtävät riskien arvioinnit ovat työturvallisuuslain mukaan työnantajan vastuulla ja työpaikkaselvitykset työterveyshuoltolain mukaan työterveyshuollon vastuulla. Niillä on sama kohde ja tavoite: työn turvallisuuden ja terveyden ylläpitäminen ja edistäminen. Riskien arviointi on yleensä laaja-alaisempi ja järjestelmällisempi. Siinä lähtökohtana on työnantajan velvollisuus selvittää kaikki työssä esiintyvät vaara- ja haittatekijät. Työterveyshuolto voi tukea työnantajaa tässä tehtävässä. Työterveyshuollon oma työpaikkaselvitys on puolestaan asiantuntijalähtöisempi ja vapaamuotoisempi. Se pureutuu usein tarkemmin yksityiskohtiin ja vaara- ja haittatekijöiden terveydellisen merkityksen arviointiin. Riskien arvioinnit ja työpaikkaselvitykset ovat toisiaan täydentäviä aineistoja, joita voi käyttää toinen toisensa lähtötietoina.

Vaarojen ja haittojen tunnistaminen, riskien arviointi ja vaarojen torjunta on nähtävä prosessina. Tavoitteena on tunnistaa kaikki työpaikan turvallisuuspuutteet, jotka saattavat aiheuttaa vaaraa tai haittaa ihmisten terveydelle tai turvallisuudelle. Vaarojen ja haittojen lisäksi tulee tunnistaa niille altistuvat henkilöt. Turvallisuustoimenpiteet voidaan asettaa tärkeysjärjestykseen vaaran ja haitan merkityksen ja suuruuden perusteella. Toimenpiteet voidaan kohdistaa tärkeysjärjestyksessä vaikuttavuuden perusteella suurimmasta haitasta tai vaarasta alkaen. Yleistä riskinarviointia täydentävät erityiset riskinarvioinnit, joita tehdään johonkin rajattuun vaaraan kohdistuen. Laadukas riskinarviointi on järjestelmällistä, kattavaa, yhdenmukaista, työnantajan organisoimaa, yhteistyössä toteutettua, tarvittaessa asiantuntijoita hyödyntävää, totuudenmukaista, erotteluvaa ja asiat tärkeysjärjestykseen asettavaa toimintaa. On tärkeää, että kehittämistyötä tehdään pitkällä aikajänteellä.

## 1.4 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Tässä hankkeessa arvioitiin työturvallisuuslain toteutumista työpaikoilla työnantajien, työntekijöiden ja niiden työterveysyksiköiden arvioimina. Yleisinä ja täsmennettyinä tavoitteina oli selvittää

1. työpaikkojen terveys- ja turvallisuustoiminnan edellytyksiä
2. riskinarvioinnin toteuttamista työpaikoilla osana terveyden ja turvallisuuden hallintaa
  - eri osa-alueiden riskien tunnistamista ja arvioimista
  - riskinarviointiin osallistujia
  - riskinarvioinnissa käytettyjä menetelmiä
  - riskinarvioinnissa hyödynnettäviä tietolähteitä
  - riskinarvioinnin dokumentointia
  - riskinarvioinnin jälkeistä toimintaa
3. työturvallisuuslain ja riskinarvioinnin vaikuttavuutta
  - työpaikan työoloihin ja terveyteen
  - yleiseen terveyden ja turvallisuuden hallintaan liittyvään asennoitumiseen ja toimintaan työpaikoilla.

## 1.5 Hankkeen toteuttajat

Tutkimuksen toteuttivat sosiaali- ja terveysministeriö (STM) ja Työterveyslaitos (TTL). Hankkeen valvojana toimi työsuojeluosaston osastopäällikkö Leo Suomaa sosiaali- ja terveysministeriöstä ja hankkeen vastuuhenkilönä osaamiskeskuksen johtaja Hannu Anttonen Työterveyslaitoksesta. Tutkimuksen toteutuksesta vastasi Työterveyslaitoksen ja sosiaali- ja terveysministeriön edustajista koostunut moniammatillinen asiantuntijaryhmä.

### Asiantuntijaryhmän kokoonpano ja osaamisalue hankkeessa

Matti Hakkola, ylilääkäri, TTL (30.11.2008 saakka), riskinarviointi, työterveyshuollon toiminta  
Hannu Kallio, tutkija, TTL, riskinarviointi  
Paula Naumanen, erikoistutkija, TTL, työterveyshuolto  
Jouni Lehtelä, vanhempi asiantuntija, TTL, ergonomia ja kyselytutkimuksen prosessi  
Mika Liuhamo, tiimipäällikkö, TTL, turvallisuusjohtaminen  
Jorma Lappalainen, vanhempi asiantuntija, TTL, tapaturmat ja työturvallisuus

Jarmo Sillanpää, vanhempi asiantuntija, TTL, fyysinen kuormittavuus, ergonomia  
Antti Zitting, vanhempi asiantuntija, TTL, kemialliset tekijät  
Erkki Nykyri, matemaatikko, TTL, tilastotiede  
Toivo Niskanen, ylitarkastaja, STM, lainsäädäntö ja lainsäädäntöprosessi

Tutkimusta koordinoi ohjausryhmä, joka kokoontui tutkimuksen aikana kolme kertaa.

## Ohjausryhmän kokoonpano

Ulla Aitta, tutkija, Akava  
Hannu Anttonen, osaamiskeskuksen johtaja, TTL  
Erkki Auvinen, työympäristöasiantuntija, STTK  
Mikko Härmä, osaamiskeskuksen johtaja, TTL  
Jarmo Lahti, työympäristöasiantuntija,  
Eritystoimialojen toimihenkilöliitto ERTO  
Päivi Lanttola, neuvotteleva virkamies, VM  
Oili Marttila, neuvottelupäällikkö, Kirkon työmarkkinalaitos  
Raili Perimäki, työympäristöasiantuntija, SAK  
Tuula Sillanpää, lakimies, SAK (31.12.2008 saakka)  
Leo Suomaa, osastopäällikkö, STM  
Erkki Takkinen, riskienhallintapäällikkö, Valtiokonttori  
Rauno Toivonen, asiantuntija, EK

## 2 AINEISTO JA MENETELMÄT

### 2.1 Aineistojen kerääminen ja analysoiminen

Tutkimusryhmä laati kyselylomakkeet työnantajille, työntekijöille ja työterveyshuoltojen edustajille hyödyntämällä asiantuntijatietoa sekä aiempia riskinarviointiin liittyviä tutkimustuloksia (Liitteet 1–3). Työnantajilta ja työntekijöiltä kysyttiin taustatietoina vastaajan työsuojelutaustaa, työpaikan toimialaa sekä työpaikan kokoa ja sijaintipaikkakuntien määrää. Vastaajia pyydettiin arvioimaan työpaikalla toteutuvia edellytyksiä terveelliselle ja turvalliselle työlle, työturvallisuuslain tuntemista ja siinä esitettyjen määräysten riittävyyttä, riskinarvioinnin toteuttamista ja sen perusteella tehtäviä parannustoimia sekä syitä niiden toteuttamattomuuteen, riskinarviointitulosten dokumentointia, tiedottamista ja hyödyntämistä eri tilanteissa, työterveyshuollon toimintaa sekä lainsäädännön vaikutuksia työpaikalla. Avoimet kysymykset liittyivät arvioinnissa käytettyihin menetelmiin, lainsäädännön kehittämiseen sekä toimenpiteisiin vaarojen tunnistamisen, riskien arvioinnin ja vaarojen torjunnan kehittämiseksi.

Vastaavasti työterveyshuolloilta kysyttiin taustatietoina vastaajan ammattitautia, työterveysaseman tyyppiä, henkilömäärää ja siellä toimivia ammattiryhmiä sekä asiakastyöpaikan henkilömäärää, toimialaa ja asiakassuhteen pituutta. Vastaajia pyydettiin arvioimaan osallistumistaan, toimintaansa ja ajankäyttöään työpaikkaselvityksen ja riskinarvioinnin yhteydessä ja sen jälkeen sekä syitä osallistumattomuuteensa, pätevyyttään arvioida eri osa-alueiden riskejä, työterveyshuollon toimintaedellytysten parantamisedotuksia sekä lainsäädännön vaikutuksia ja muita muutoksia niin asiakastyöpaikalla kuin työterveyshuollossakin. Kyselylomakkeen avoimet kysymykset liittyivät työpaikkaselvityksessä ja riskinarvioinnissa käytettyihin menetelmiin.

Kyselylomakkeiden luonnoksista pyydettiin palautteet työnantajien, työntekijöiden ja työterveyshuollon edustajilta ja ne korjattiin saatujen korjaus ehdotusten pohjalta. Vastaajia pyydettiin vastaamaan kysymyssarjojen väittämiin, jotka olivat kaksi-, kolme-, neljä- tai kuusiportaisia (kyllä – ei / kyllä – ei



– en tunne asiaa / kyllä – ei, vaikka pitäisi – ei, koska vaaraa ei esiinny – en tunne asiaa / täysin samaa mieltä – täysin eri mieltä – en tunne asiaa). Tutkijaryhmä arvioi kyselylomakkeiden sisällön validiksi.

Kysely toteutettiin Internet-pohjaisella Digium Enterprise tutkimus- ja tiedonkeruuohjelmalla syys-lokakuussa 2008. Se mahdollisti kyselyihin vastaamisen sähköisesti. Vastaajilta kysyttiin työpaikan nimi, jonka avulla heidät voitiin yhdistää samaan työpaikkaan. Yritysten nimet muutettiin vastausten käsittelyn ensimmäisessä vaiheessa numeromuotoon.

Kyselylomakkeen yhteydessä lähetettiin saatekirje, jossa kerrottiin tutkimuksen tarkoituksesta, tavoitteista ja menetelmistä, vastaamisen vapaaehtoisuudesta sekä vastaajien anonymiteetin ja tutkimusaineiston säilyttämisen turvaamisesta tutkimuksen ajan ja sen jälkeen. Osallistujilla oli myös mahdollisuus kysyä lisätietoja tutkijalta. Saatekirjeessä oli linkki tutkimuksen Internet-sivuille, josta löytyivät tutkimuksen tietoturva- ja rekisteriselosteet.

Aineistot analysoitiin SAS -ohjelmalla. Muuttujista tutkittiin frekvenssit ja keskiarvot. Taustamuuttujina käytettiin kaikissa aineistoissa yrityksen kokoa (1: 1–49 työntekijää, 2: 50–249 työntekijää, 3: yli 250 työntekijää), toimialaa (kolme suurinta: teollisuus, sosiaali- ja terveysala, julkinen hallinto, jotka myös edustivat tuotteiden valmistusta, palvelutuotantoa ja hallintoa) (Taulukko 1). Toimialojen suuren lukumäärän vuoksi keskityttiin vain kolmelle suurimmalle toimialalle. Muille toimialoille ei tehty tähän raporttiin yksityiskohtaista analyysiä, vaikka vastaajamäärät olisivat olleetkin riittäviä (esim. rakentaminen). Vaikka aivan pienimpien alle 10 työntekijän työpaikkojen määrä oli työnantajien ja työntekijöiden aineistoissa pieni, tutkittiin muuttujat poikkeuksellisesti niiden osalta, koska monet tahot ovat kiinnostuneita juuri pienten työpaikkojen tilanteesta. Työterveyshuollon aineistosta sitä ei tehty, koska tämän kokoisia työpaikkoja koskevia vastauksia oli vain muutama. Työterveyshuollon aineiston taustamuuttujina käytettiin edellä mainittujen lisäksi työterveysaseman tyyppiä (oma työterveysasema, yhteinen työterveysasema, terveyskeskus tai kunnallinen liikelaitos, yksityinen lääkäriasema tai vastaava) ja osallistumista riskinarviointiin (kyllä – ei).

Taulukko 1. Vertailuryhmien muodostuminen

Taustamuuttujat ja vertailuryhmät		n	%-osuus	
1.	Työpaikan koko (työntekijät ja työnantajat)	2875	100	
	- mikro	–9	163	6
	- pieni	10–49	1103	38
	- keskisuuri	50–249	1033	36
	- suuri	250–	576	20
2.	Työpaikan toimiala (työntekijät ja työnantajat)	1612	55	
	- teollisuus	736	25	
	- julkinen hallinto ja maanpuolustus	471	16	
	- terveys- ja sosiaalipalvelut	405	14	
3.	Työterveysaseman tyyppi	469	100	
	- yksityinen	249	53	
	- julkinen	129	28	
	- oma	51	11	
	- yhteinen	40	8	

Mikäli raportissa ei ole erikseen mainittu vertailuryhmää tai taustamuuttujaa, on silloin kyse koko vastaajaryhmän tulosten jakaumasta.

Tulokset esitetään taulukoissa vastaajaryhmittäin prosentteina, keskiarvoina ja p-arvoina. Joitakin tuloksia esitetään myös pylväinä. Tekstissä numeroarvoja esitetään vain silloin, kun aiheeseen ei liity taulukkoa. P-arvon merkitsevyyden rajana oli 0.05. Tulosten lukemisen helpottamiseksi prosenttilukujen tilalla käytetään suuruutta kuvaavina ilmaisuina muun muassa termejä ”kaikki” (100 %), ”lähes kaikki” (noin 90–99 %) ”suurin osa” (noin 80–90 %) ja ”pieni osa” (noin 1–5 %) sekä sanallisesti ilmaistuja lukuja (esim. kolme neljäsosa, puolet, kaksi kolmasosaa, seitsemän kymmenestä, joka neljäs jne.). Tekstissä ei myöskään esitetä p-arvoja, vaan niiden tilalla viitataan muita enemmän painottuvaan taustamuuttujaan. Tarkemmat prosenttiluvut ja p-arvot löytyvät julkaisun lopussa olevista liitetaulukoista, joihin on koottu saman kysymyssarjan vastaukset ryhmittäin helpottamaan tulosten vertailua.

## 2.2 Tutkimukseen osallistujat

Tutkimuksen kohderyhminä olivat työnantajien ja työntekijöiden edustajat työsuojelutoiminnassa sekä näiden työpaikkojen työterveyshuollot (Taulukko 2). Jatkossa näistä kolmesta vastaajaryhmästä käytetään tässä raportissa terme-

jä työnantaja, työntekijä sekä työterveyshuolto tai työterveysyksikkö. Työnantajien vastaajajoukon muodostivat Työturvallisuuskeskuksen (2008) (yksityiset ja kunnallinen ala) ja Valtiokonttorin (2008) työsuojeluhenkilörekistereihin ilmoitetut työsuojelun edustajat (n=6710). Yhteystiedot järjestettiin nimen ja työpaikan koon mukaan. Työnantajan edustaja välitti kyselyn ja saatekirjeen työntekijöiden (n=5306) ja työpaikkansa työterveyshuollon (n=1016) edustajille. Tässä raportissa eri kokoisista yrityksistä ja organisaatioista käytetään nimitystä työpaikka.

Taulukko 2. Vastaajajoukon muodostuminen

	Lähetetyt ja pyydetty	Saadut vastaukset	Saadut vastaukset
	n	n	%
Työnantajat	6710	1478	22
Työntekijät	5306	1416	27
Työterveys- huolto	1016	469	46
<b>Yhteensä</b>	<b>13032</b>	<b>3363</b>	<b>26</b>

Työnantajista (n=1478) lähes kaikki toimivat työsuojelupäällikkönä. Viidesosa työnantajista toimi vähintään 250 työntekijän työpaikassa ja kaksi viidesosaa alle 50 työntekijän työpaikassa (Taulukko 3). Vastaajien työpaikoista puolet toimi yhdellä ja puolet useammalla paikkakunnalla. Neljäsosa vastaajista toimi teollisuudessa, alle viidesosa julkisen hallinnon ja maanpuolustuksen palveluksessa ja yli kymmenesosa terveydenhuollossa (Liitetaulukot 1 ja 2). Yli puolet vastaajista työskenteli yksityisessä yrityksessä ja yli kymmenesosa valtion virastossa, laitoksessa, liikelaitoksessa tai kunnan tai kunnallisen liikelaitoksen palveluksessa (Liitetaulukko 3). Työnantajat olivat välittäneet kyselyn keskimäärin neljälle työntekijälle ja vajaalle kolmelle neljäsosalle työterveyshuolloista.

Työntekijöiden vastaajajoukko (n=1416) koostui työntekijöiden ja toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutetuista ja heidän varahenkilöistä sekä työsuojeluasiamiehistä. Yli puolet heistä oli työntekijöitä (54 %) ja neljäsosa (26 %) oli toimihenkilöitä. Alle viidesosa vastaajista (17 %) toimi työsuojeluasiamiehenä ja pieni osa toimi jossain muussa tehtävässä (4 %). Hieman alle puolet vastaajista (45 %) toimi alle 50 työntekijän työpaikassa. Noin viidesosa vastaajista toimi joko vähintään 250 työntekijän, 50–99 työntekijän, 100–249 työntekijän tai alle 20 työntekijän työpaikassa (Taulukko 3).

Taulukko 3. Vastaajat työpaikan koon mukaan

Yksikön koko, jota vastaukset koskevat	Työnantaja		Työntekijä	
	n	%	n	%
1–4	17	1	19	1
5–9	68	4	59	4
10–19	190	13	214	15
20–49	361	25	338	24
50–99	275	19	280	20
100–249	259	18	219	16
250 tai enemmän	298	20	278	20

Työntekijöiden vastaajajoukko mukaili työnantajan edustajien toimialoja. Neljäsosa vastaajista toimi teollisuudessa ja alle viidesosa niin terveys- ja sosiaalipalveluissa kuin myös julkisessa hallinnossa ja maanpuolustuksessa. Teollisuuden toimialoista tuli eniten vastauksia metallituotteita valmistavilta työpaikoilta (17 %, n=54) (Liitetaulukot 1 ja 2).

Taulukko 4. Työterveysyksiköiden tuottajatyypit

Työterveysyksikkö	n	%
työpaikan oma työterveysyksikkö	51	11
työpaikkojen yhteinen työterveysyksikkö	40	9
terveyskeskus tai kunnallinen liikelaitos	129	27
yksityinen lääkäriasema tai vastaava	249	53

Työterveysyksiköistä (n=469) yli puolet edusti yksityisiä työterveysasemia, yli neljäsosa terveyskeskuksia ja noin kymmenesosa sekä yrityksen omia että yhteisiä työterveysasemia (Taulukko 4).

Suurin osa vastaajista oli työterveyshoitajia (89 %) ja vajaa kymmenesosa oli työterveyslääkäreitä (8 %). Lähes kaikilla työterveysasemilla työskenteli työterveyshoitaja (98 %), työterveyslääkäri (97 %) ja työfysioterapeutti (89 %). Kolme neljäsosaa yksiköistä tarjosi myös työpsykologin palveluja. Neljässä viidesosassa työterveysyksiköistä työskenteli sihteeri (78 %) ja vajaassa puolessa työterveysyksiköistä työskenteli sairaanhoitaja (46 %) ja laboratoriohoitaja (48 %). Erilaisilla muilla lääkäri-, hoitaja- ja terapeutti -nimikkeillä toimivia henkilöitä oli viidesosassa (n=97) työterveysasemista.

Neljäsosa työterveysyksiköistä (26 %) ilmoitti kyselyn välittäneen asiakastyöpaikkansa henkilöstömääräksi yli 250 henkilöä. Muissa asiakastyöpaikoissa oli henkilöstöä vähemmän kuitenkin niin, että alle 10 työntekijän työpaikkoja edusti vain 2 % työterveyshuollon vastauksista. Tämän kyselyn osalta työterveyshuoltojen arvioissa suurimpina kohteina olivat teollisuuden (20 %) sekä terveys- ja sosiaalialan (14 %) toimialojen työpaikat. Arvioinnin kohteina olevista työpaikoista yli puolet (56 %) oli ollut saman työterveysyksikön asiakkaana yli 10 vuotta, vajaa viidesosa (17 %) 6–10 vuotta, lähes neljäsosa (23 %) 1–5 vuotta ja muut (4 %) vajaan vuoden. Vajaa viidesosa työterveysyksiköistä (17 %) vastasi kyselyyn useamman kuin yhden asiakasyrityksensä osalta.

# 3 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tässä luvussa esitetään työnantajien, työntekijöiden ja työterveyshuollon tulokset sekä yhteenveto kaikkien ryhmien keskeisistä tuloksista.

Liitetaulukoissa 1-38 on esitetty tulokset kaikkien vastaajien osalta sekä vertailuryhmittäin (työpaikan koko, kolme suurinta toimialaa vastaajien lukumäärän mukaan). Vertailuryhmien tuloksista on esitetty liitetaulukoissa ainoastaan merkitsevät tulokset. Merkitsevyyden P-arvon rajana oli 0.05.

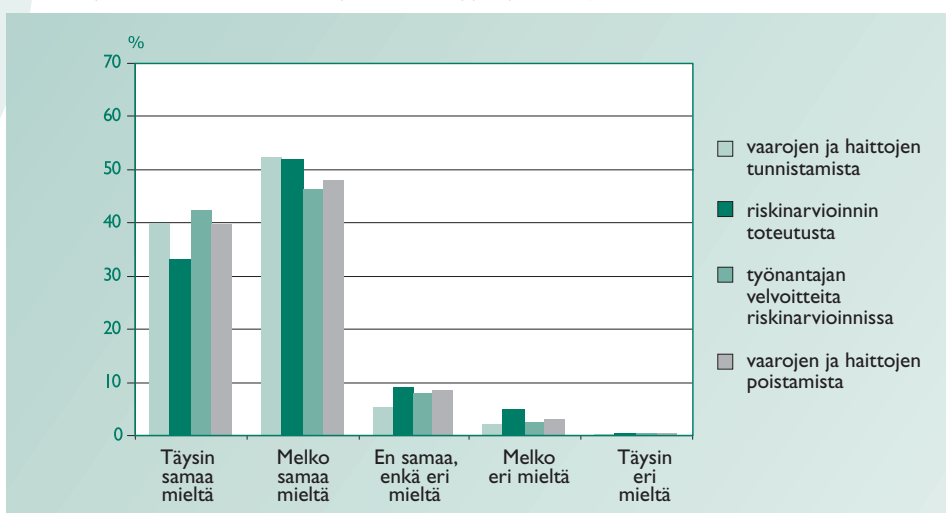
## 3.1 Työnantajien näkemykset riskinarviointitoiminnasta

### Terveys- ja turvallisuustoiminnan edellytykset työpaikoilla

Suurin osa vastaajista arvioi työpaikan esimiesten tuntevan työturvallisuuslain ja sen asettamat velvoitteet (Liitetaulukko 4). Parhaiten ne toteutuivat pienissä työpaikoissa. Lähes kaikki vastaajat olivat tutustuneet työturvallisuuslakiin. Suurissa työpaikoissa siihen tutustuneita oli muita enemmän.

Suurin osa vastaajista piti työturvallisuuslain määräyksiä riittävinä niin vaarojen ja haittojen tunnistamisen, työnantajan velvoitteiden, vaarojen ja haittojen poistamisen kuin myös riskinarvioinnin toteutuksen osalta (Kuva 1,

Kuva 1. Työturvallisuuslain määräysten riittävyys työnantajien arvioimana koskien



Liitetaulukko 5). Työturvallisuuslainsäädäntöä pidettiin kaikkein riittävimpana suurissa ja vähiten riittävänä pienissä työpaikoissa.

Lähes kaikkien työnantajien mielestä ylin johto oli sitoutunut terveellisuuden ja turvallisuuden kehittämiseen ja työterveys- ja turvallisuusasiat oli vastuutettu tietyille henkilöille. Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että kaikki työntekijät oli perehdytetty suorittamaan työnsä turvallisesti ja terveellisesti ja että terveys- ja turvallisuusnäkökohdat oli otettu huomioon töiden suunnittelussa ja laitehankinnoissa. Toiminnalle asetetut tavoitteet aiheuttivat ristiriitaa työn terveydelle ja turvallisuudelle noin kuudesosassa työpaikoista. Kolmasosassa työpaikoista henkilökunta ei saanut riittävästi koulutusta työsuojelukysymyksissä (Liitetaulukko 6). Perehdytykseen ja koulutukseen oli paneuduttu parhaiten teollisuuden pienissä ja keskisuurissa työpaikoissa ja vähiten julkisen hallinnon aloilla.

Lähes kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että työpaikalla tarkkailtiin jatkuvasti työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta (parhaiten keskisuurissa työpaikoissa), työympäristön ja työvälineiden suunnittelussa ja käytössä otettiin huomioon niiden vaikutukset turvallisuuteen ja terveyteen, työpaikalla oli ajantasainen työsuojelun toimintaohjelma ja siellä oli sovittu pelisäännöt vaarallisten töiden suorittamisesta. Nämä toteutuivat parhaiten suurissa työpaikoissa (Liitetaulukko 7).

Lähes kaikki vastaajat olivat myös sitä mieltä, että esimiehet ja työnantajan edustajat tunsivat riskinarvioinnin toteutuksen yleiset periaatteet ja työnantaja oli hankkinut työntekijöiden käyttöön tarvittavat henkilönsuojaimet. Lähes kaikilla työpaikoilla työnantaja oli myös ryhtynyt toimiin saatuaan tiedon epäasiallisesta kohtelusta tai häirinnästä. Parhaiten tämä toteutui suurissa ja keskikokoisissa työpaikoissa. Kolmasosa vastaajista arvioi puutteita olevan esimiesten edellytyksissä huolehtia työntekijöiden terveellisyydestä ja turvallisuudesta (erityisesti suurissa työpaikoissa), varautumisessa väkivaltaan ja uhkatilanteisiin sekä työterveyshuollon työpaikkaselvityksen nähtävillä pitämisessä. Viidesosan mielestä puutteita oli myös läheltä piti -tilanteiden ilmoittamiskäytännössä (varsinkin pienissä työpaikoissa) ja kemikaalien käyttöturvallisuustiedotteiden käytössä. Esimiesten edellytykset ja väkivaltatilanteisiin varautuminen oli huomioitu parhaiten sosiaali- ja terveysalalla. Teollisuudessa ja suurissa työpaikoissa puolestaan oli huolehdittu kemikaalien käyttöturvallisuustiedotteista ja henkilönsuojaimista muita toimialoja paremmin. Läheltä piti -ilmoitusten ja vaaratilanteiden selvittämiskäytäntö toteutui parhaiten teollisuudessa ja heikoimmin julkisen hallinnon aloilla (Liitetaulukko 8 ja 9).

## Riskinarvioinnin toteuttaminen työpaikoilla

Lähes kaikkien vastaajien mukaan riskinarviointi tehtiin työnantajan ja työntekijöiden kanssa yhteistyössä (vähiten pienissä työpaikoissa) ja siinä hyödynnettiin työntekijöiden osaamista (Liitetaulukko 10). Työterveyshuolto toimi riskinarviointitoiminnassa asiantuntijana kolme neljäsosassa työpaikoista, joskin vähiten pienissä työpaikoissa. Muita ulkopuolisia asiantuntijoita hyödynnettiin yli neljäsosassa työpaikoista, erityisesti teollisuudessa. Työnantajien arvion mukaan he itse käyttivät vuonna 2007 riskinarviointiin aikaa keskimäärin 22 työpäivää (vaihtelu: 0–1 200 työpäivää). Pienissä yrityksissä työnantajat käyttivät enimmillään 300 työpäivää ja keskisuurissa 350 työpäivää. Työntekijöiden osuus oli keskimäärin 34 työpäivää (vaihtelu: 0–3 000 työpäivää). Pienissä yrityksissä työntekijät käyttivät enimmillään 350 työpäivää riskinarviointiin ja keskisuurissa 800. Työterveyshuollon edustajien osuus oli keskimäärin 20 työpäivää (vaihtelu: 0–500 työpäivää). Pienissä yrityksissä työterveyshuolto käytti enimmillään 60 työpäivää ja keskisuurissa 90 työpäivää. Ulkopuolisten asiantuntijoiden osuus oli keskimäärin 4 työpäivää (vaihtelu: 0–1 000 työpäivää). Pienissä yrityksissä ulkopuolisia asiantuntijoita käytettiin enimmillään 40 työpäivää ja keskisuurissa 1 000 työpäivää.

Yli kolme neljäsosaa vastaajista toi esille, että riskinarviointi oli työnantajan organisoimaa ja työntekijät osallistuivat siihen oman työpisteensä osalta. Lisäksi he pitivät toteutettua riskinarviointia kattavana, järjestelmällisenä, ennakoivana sekä suuret ja pienet riskit erottelevana (Liitetaulukko 11 ja 12). Nämä toteutuivat aina pääasiassa suurissa työpaikoissa. Niissä myös seurattiin arviointituloksia ja arvioitiin lisäselvitysten tarpeellisuutta säännönmukaisemmin kuin keskisuurissa ja pienissä työpaikoissa.

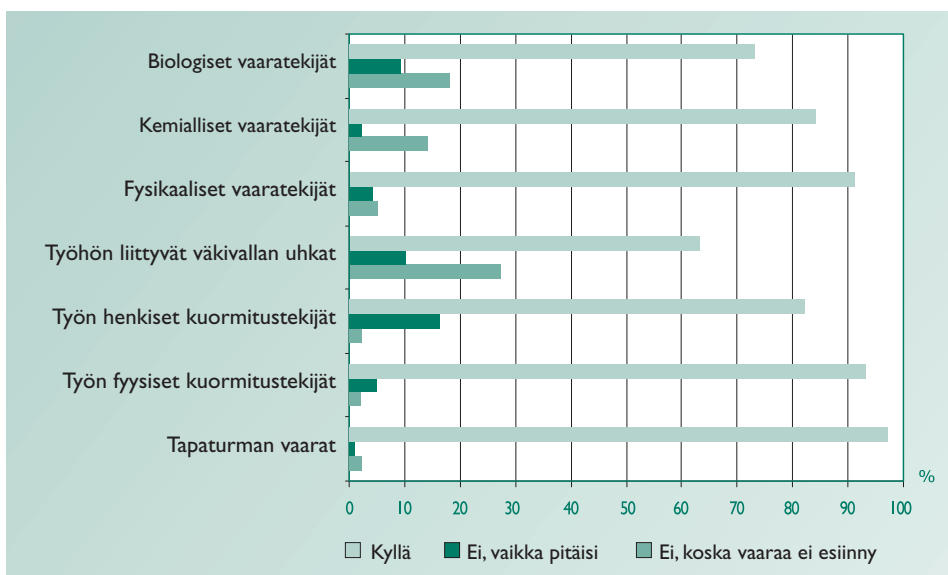
Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että työpaikalla tehdyissä riskinarvioinneissa huomioitiin niin päivittäiset kuin myös harvinaiset ja tavanomaisesta poikkeavat työtehtävät. Vähemmälle huomiolle jäivät ulkopuolisten vakituisten työntekijöiden ja ulkopuolisten tilapäisten työt (Liitetaulukko 13). Parhaiten ne huomioitiin teollisuudessa.

Työnantajien mukaan työpaikoilla toteutetussa riskinarvioinnissa huomioitiin yleisimmin tapaturman vaarat, fyysiset kuormitustekijät sekä fysikaaliset ja kemialliset vaaratekijät (Kuva 2). Parhaiten nämä kaikki osa-alueet huomioitiin suurissa ja heikoimmin pienissä työpaikoissa. Noin kymmenesosa työn henkistä kuormitustekijöistä, työhön liittyvistä väkivallan uhkista sekä biologisista vaaratekijöistä jäi kuitenkin huomioimatta, vaikka ne olisi ollut syytä huomioida. Nämä kuitenkin huomioitiin parhaiten sosiaali- ja terveysalalla ja heikoim-



min pienissä ja teollisuuden työpaikoissa, joissa niitä vastaajien mukaan esiintyi harvemmin. Fysikaalisiin ja kemiallisiin vaaratekijöihin kiinnitettiin riskinarvi-  
oinnissa eniten huomiota teollisuudessa ja vähiten sosiaali- ja terveysalalla, jos-  
sa taas näitä vaaroja esiintyi harvemmin (Liitetaulukko 14 ja 15).

Kuva 2. Työpaikalla toteutetussa riskinarvioinnissa tarkasteltujen tekijöiden huomioiminen  
työnantajien mukaan



Vastaajien mukaan riskinarvioinnin taustatietoina käytettiin eniten tietoja sattuneista tapaturmista, tietoja sattuneista vaara- ja läheltä piti -tilanteista sekä työterveyshuollon aiempia työpaikkaselvityksraportteja, varsinkin suurissa työpaikoissa. Työterveyshuollosta saatavia muita toimintatietoja, työpaikan kyselyjen tuloksia, työhygieenisia mittaustuloksia, kemikaalien käyttöturvallisuustiedotteita ja yrityksen toiminta- ja henkilöstötilinpäätöstietoja hyödynnettiin vähemmän, kuitenkin eniten suurissa ja vähiten pienissä työpaikoissa (Liitetaulukko 18 ja 19). Toimialakohtaisen tarkastelun mukaan teollisuudessa hyödynnettiin eniten työhygieenisia mittaustuloksia, kemikaalien käyttöturvallisuustiedotteita ja tapaturmatilastoja, kun taas sosiaali- ja terveysalalla painottuivat erilaisten kyselyjen tulokset, läheltä piti -tilanteet sekä työpaikan toiminta- ja henkilöstötilinpäätöstiedot (Liitetaulukko 20).

Avointen kysymyksen vastausten mukaan työpaikoilla käytettiin riskinarviointimenetelminä erilaisia kyselyitä, vakuutusyhtiöiden tekemiä menetelmiä sekä tutkimuslaitosten tai vastaavien tahojen laatimia menetelmiä. Monissa yrityksissä käytettiin itse laadittua tai muokattua riskinarviointimenetelmää.

Yleisesti tunnettuina riskinarviointimenetelminä mainittiin Riski-Arvi, Elmeri, TR-mittaus, PK-RH, KAIKU-LUOTAIN, POA, Halmeri, TIKKA, RIMA (Valtiokonttori), Safety Check -listat, Työympäristöprofiili, HAZOP, FMEA sekä JSA (Job Safety Analysis). Myös erilaiset auditoinnit, työterveyshuollon tekemät selvitykset sekä työntekijöiden tekemät vaaratilanne- tai poikkeamailmoitukset tulivat vastauksissa esille. Osa vastaajista ilmoitti, että asiat hoidetaan heti kuntoon osana normaalia päivittäistä toimintaa.

Suurin osa työpaikoista dokumentoi aina tai usein riskinarvioinnin tulokset kirjallisesti tai sähköisesti, piti ne työntekijöiden nähtävillä ja päivitti tulokset seurantatoimien tulosten perusteella (Liitetaulukko 21, 22 ja 23). Nämä toteutuivat aina muita paremmin suurissa yrityksissä. Tulosten käsittely työsuojelutoimikunnassa ja työterveyshuollon edustajien kanssa oli muita yleisempää julkisen hallinnon työpaikoissa.

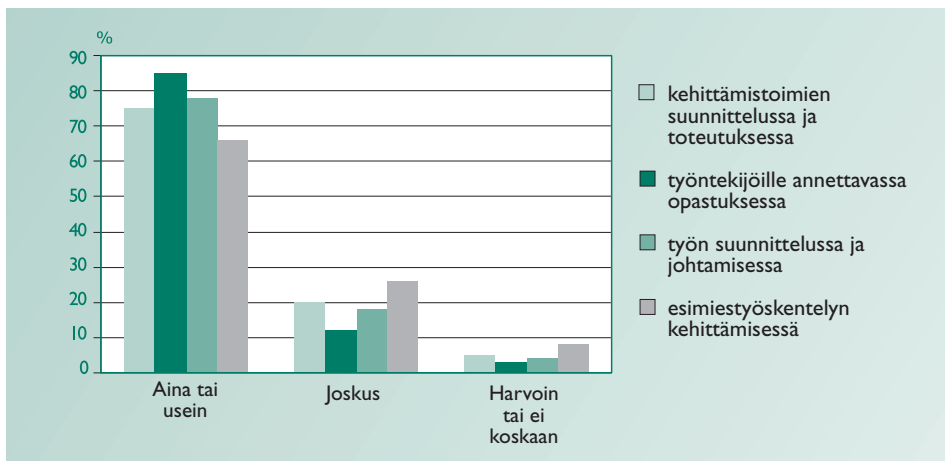
### *Toiminta työpaikalla riskinarvioinnin jälkeen*

Vastaajien mielestä työpaikoilla toteutettiin riskinarvioinnin seurauksena aina tai usein erilaisia torjuntatoimenpiteitä. Yleisimpinä toimina oli vaarojen poistaminen, niiden ennalta ehkäiseminen, yleisten työsuojelutoimien toteuttaminen ennen yksilöllisiä ratkaisuja ja häittää aiheuttavan tekijän korvaaminen vähemmän haitallisella tavalla. Harvemmin hyödynnettiin parasta mahdollista tekniikkaa vaara- ja häittatekijöiden ehkäisemisessä (Liitetaulukko 24). Sosiaali- ja terveysala oli muita toimialoja aktiivisempi pyrkiessään poistamaan havaitun haitan tai vaaran aina tai korvaamaan sen vähemmän haitallisella tavalla (Liitetaulukko 25). Myös pienet työpaikat olivat muita aktiivisempia poistamaan aina haitan ja vaaran, korvaamaan niitä aiheuttavat tekijät vähemmän haitallisella tavalla, ehkäisemään vaaran tai haitan syntymisen ennakolta sekä käyttämään parasta mahdollista tekniikkaa haittojen ehkäisemisessä.

Suurin osa työnantajista hyödynsi riskinarvioinnin tuloksia aina tai usein työsuojelun toimintaohjelman toteutuksessa, työntekijöiden opastamisessa, työ- ja käyttöohjeiden laatimisessa sekä fyysisten kuormitustekijöiden huomioimisessa työpisteitä suunniteltaessa (Liitetaulukko 26). Pienet työpaikat toteuttivat näitä aina enemmän kuin suuremmat työpaikat. Kolme neljäsosaa vastaajista oli myös sitä mieltä, että riskinarvioinnin tuloksia hyödynnettiin myös kehittämistoimien, työterveyshuollon toiminnan, työn sekä selvitysten ja mittausten suunnittelussa ja työympäristön parannusten seuraamisessa (Kuva 3). Sosiaali- ja terveysalalla riskinarvioinnin tulosten hyödyntäminen

edellä mainituissa asioissa oli muita aktiivisempaa, sillä noin kaksi viidesosaa työpaikoista hyödynsi tuloksia edellä mainituissa asioissa aina (Liitetäulukko 27). Varsinkin pienet työpaikat hyödynsivät riskinarvioinnin tuloksia aina kehittämistoimien suunnittelussa ja toteutuksessa, työntekijöiden opastamisessa, työ- ja käyttöohjeiden laatimisessa, työterveyshuollon toiminnan suunnittelussa ja toteuttamisessa, esimiestyön kehittämisessä sekä työpisteiden suunnittelussa fyysisen kuormituksen osalta.

Kuva 3. Riskinarvioinnin tulosten hyödyntäminen työnantajien mukaan



Kolme neljäsosaa työpaikoista käsitteli riskinarvioinnin tulokset työsuojelutoimikunnassa aina tai usein. Heikoimmin tämä toteutui pienissä työpaikoissa, joka osaltaan selittyy sillä, ettei alle 20 henkilön työpaikoilla tarvitse olla työsuojelutoimikuntaa. Tuloksista raportoitiin aina tai usein myös johdolle suurimmassa osassa työpaikoista ja niitä käsiteltiin arviointikohteen vastuuhenkilön kanssa kolmessa neljäsosassa ja työntekijöiden kanssa suurimmassa osassa työpaikoista. Tuloksista tiedotettiin kahdelle kolmasosalle työpaikalla työskentelevien muiden työnantajien työntekijöille. Tämä toteutui parhaiten pienissä työpaikoissa joskin niiden joukossa oli myös eniten niitä, jotka eivät tiedottaneet tuloksista koskaan muiden työnantajien työntekijöille. Puolet työpaikoista käsitteli riskinarvioinnin tulokset aina tai usein työterveyshuollon kanssa ja viidesosa joko harvoin tai ei lainkaan. Parhaiten tämä toteutui suurissa työpaikoissa.

Mikäli riskinarvioinnissa havaittuja kehittämistoimia ei toteutettu, johtui se kolmasosan työnantajien mielestä pääasiassa henkilöstöresurssipulasta (Liitetäulukko 28), mitä koettiin eniten julkisen hallinnon toimialalla. Viidesosas-

sa työpaikoista kehittämistoimia ei toteutettu taloudellisten voimavarojen, aikapulan tai toimintaympäristön muuttumisen vuoksi, kymmenesosassa motivaation ja kuudesosassa riittävän osaamisen puutteen vuoksi.

Syy työterveyshuollon osallistumattomuuteen työpaikan kehittämistoimiin oli joka toisen työnantajan mielestä se, ettei työterveyshuoltoa oltu pyydetty mukaan. Kolmasosa työnantajista arvioi syyksi sen, ettei asiasta oltu sovittu työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa. Viidesosa vastaajista ei pitänyt kehittämistoimia tarpeellisina tai koki, ettei työterveyshuollolla ollut aikaa osallistua kehittämistoimiin. Kuudesosa työnantajista oli sitä mieltä, etteivät kehittämistoimet kuuluneet työterveyshuollon tehtäviin ja kymmenesosa piti kehittämistoimia liian suurena kustannustekijänä työpaikalle (Liitetaulukko 29).

## Työturvallisuuslainsäädännön vaikuttavuus

Kaksi kolmasosaa työnantajien edustajista arvioi työturvallisuuslainsäädännön aktivoineen riskinarvioinnin toteuttamista erityisesti suurissa ja julkista hallintoa edustavilla työpaikoilla (Taulukko 5). Suurin osa työnantajan edustajista arvioi lainsäädännön edistäneen vastuiden ja velvollisuuksien kohdentumista, työnantajan ja työntekijöiden yhteistyötä, terveyden ja turvallisuuden suunnitelmallista parantamista, vaarojen tunnistuksen ja riskinarvioinnin toteuttamista sekä työolojen kehittämistä. Kolme neljäsosaa vastaajista arvioi lainsäädännön edistäneen ylimmän johdon sitoutumista. Työnantajista kolmasosa arvioi, ettei laki ollut edistänyt työterveyshuollon toimintamahdollisuuksia. Kaikista edellä mainituista tekijöistä olivat eniten samaa mieltä suurten työpaikkojen edustajat (Liitetaulukko 30, 31, 32 ja 33).

Taulukko 5. Työnantajien käsitys työturvallisuuslain vaikutuksesta eri kokoisissa yksiköissä

Uudistettu työturvallisuuslaki on aktivoinut työpaikan riskinarvioinnin toteutusta			
Työpaikan koko	n	Kyllä	Ei
		%	%
1–49	531	65	35
50–249	476	76	24
yli 250	282	80	20

Työturvallisuuslain aktivoiva merkitys riskinarvioinnissa riippuu yksikön koosta tilastollisesti erittäin merkittävästi ( $p < 0,0001$ ).

Kolme neljäsosaa työnantajien edustajista arvioi työturvallisuuslainsäädännön edistäneen työpaikan tapaturmavaarojen vähentämistä sekä työpaikan ja työpisteiden ergonomian ja työolosuhteiden kehittämistä. Nämä toteutuivat parhaiten pienissä työpaikoissa. Saman verran oli myös niitä, joiden mielestä laki oli edistänyt työntekijöiden opastamista sekä häirinnän tai epäasiallisen kohtelun vähentämistä erityisesti suurissa työpaikoissa. Kaksi kolmasosaa työnantajista oli sitä mieltä, että kemialliset vaaratekijät ja melu olivat vähentyneet varsinkin suurissa työpaikoissa. Lainsäädännön arvioitiin vähentäneen vähiten henkistä ylikuormitusta ja työpaikan väkivallan uhkia, erityisesti suurissa työpaikoissa. Tätä mieltä oli kymmenesosa työnantajista. Työterveyden ja turvallisuuden parantaminen, työn henkisen ylikuormituksen vähentäminen, työntekijöiden ohjaus sekä toimenpiteet väkivallan uhkien ja epäasiallisen kohtelun vähentämiseksi arvioitiin toteutuneen parhaiten sosiaali- ja terveysalalla. Teollisuudessa puolestaan painottui melun ja kemiallisten vaaratekijöiden väheneminen ja julkisessa hallinnossa korostui muita enemmän ergonomian paraneminen.

Työnantajien edustajien avointen vastausten mukaan lainsäädäntöä tulisi yhtenäistää ja integroida enemmän. He toivoivat myös nykyistä selkeämpiä toimintaohjeita sekä konkreettisia ohjeita ja sovellutuksia lainsäädännön vaatimusten toteuttamisen tueksi. Käsitteiden selkeyttämistä sekä yksiselitteisyyttä pitäisi lisätä. Vastaajille oli epäselvää, mitä laissa olevat ilmaisut ”riittävä” tai ”systemaattinen” tarkoittavat. Joidenkin vastaajien mukaan myös työntekijän vastuuta tulisi selkeyttää sekä tarkentaa vaatimuksia työsuojelupäälliköiden koulutuksesta. Sotilaskoulutusta toivottiin riskinarvioinnin alaiseksi toiminnaksi. Osa vastaajista koki lainsäädännön olevan riittävä, mutta valvonnan puutteellista.

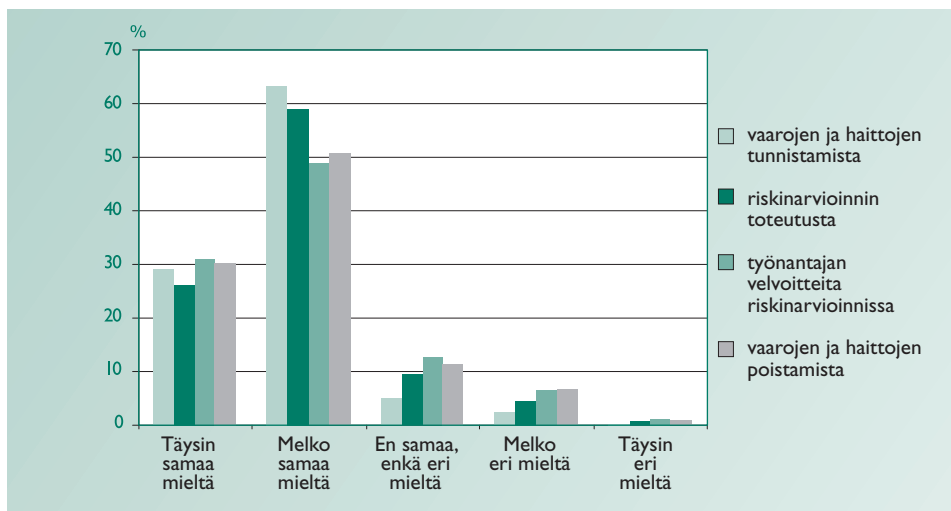
## 3.2 Työntekijöiden näkemykset riskinarviointitoiminnasta

### Terveys- ja turvallisuustoiminnan edellytykset työpaikoilla

Suurin osa työntekijöistä oli tutustunut työturvallisuuslakiin. Tämä toteutui parhaiten suurissa työpaikoissa. Kolme neljäsosaa vastaajista koki esimiesten tuntevan kyseisen lain asettamat velvoitteet. Tämä puolestaan toteutui parhaiten pienissä työpaikoissa sekä erityisesti sosiaali- ja terveysalalla (Liitetaulukko 4).

Työntekijät pitivät työturvallisuuslain määräyksiä riittävinä niin vaarojen ja haittojen tunnistamisen, riskinarvioinnin toteutuksen, työnantajan velvoitteiden kuin myös vaarojen ja haittojen poistamisen osalta (Kuva 4, Liitetaulukko 5).

Kuva 4. Työturvallisuuslain riskinarviointia koskevien määräysten riittävyys työntekijöiden arvioimana koskien



Työntekijöiden mielestä työpaikan terveys- ja turvallisuustoiminnan perusteet toteutuivat pääsääntöisesti hyvin (Liitetaulukko 6). Ylin johto sitoutui terveyden ja turvallisuuden kehittämiseen hyvin, siitä vastasivat nimetyt henkilöt ja se otettiin huomioon töiden suunnittelussa ja laitehankinnoissa. Kaksi viidesosaa vastaajista oli kuitenkin sitä mieltä, ettei henkilökunta saanut riittävästi koulutusta työsuojeluasioihin. Neljäsosa vastaajista arvioi, ettei kaikkia oltu perehdytetty suorittamaan työtään terveellisesti ja turvallisesti ja toiminnan tavoitteet olivat ristiriidassa työn terveyden ja turvallisuuden suhteen. Teollisuudessa oli panostettu muita toimialoja enemmän henkilöstön koulutukseen. Perehdytys koettiin puutteelliseksi kolmasosassa suurista työpaikoista.

Kolmasosa vastaajista oli sitä mieltä, ettei esimiehillä ollut riittäviä edellytyksiä huolehtia työntekijöiden terveellisyydestä ja turvallisuudesta (Liitetaulukko 7). Eniten puutteita ilmeni suurissa työpaikoissa. Saman verran oli myös niitä, joiden mielestä työssä ei oltu varauduttu uhka- ja väkivaltatilanteisiin, erityisesti teollisuudessa, ja joiden työpaikoilla työpaikkaselvitys ei ollut työntekijöiden nähtävissä. Neljä viidestä työntekijästä arvioi, että työpaikalla tarkkailtiin jatkuvasti työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Parhaiten ne toteutuivat keskisuurissa työpaikoissa ja teollisuudessa. Saman verran oli myös niitä, joiden mielestä terveys ja turvallisuus huomioitiin työympäristön, työ- ja tuotantomenetelmien ja työvälineiden suunnittelussa. Varsinkin teollisuuden työpaikoilla oli sovitut pelisäännöt vaarallisten töiden suorittamisesta, käytäntö läheltä piti- ja vaaratilanteiden ilmoittamisel-

le ja selvittämislle sekä vaarallisten kemikaalien käyttöturvallisuustiedotteet ja tarvittavat henkilönsuojaimet työntekijöiden käytössä (Liitetaulukot 8 ja 9). Lisäksi esimiehet ja työnantajan edustajat tunsivat riskinarvioinnin toteuttamisen yleiset periaatteet ja he ryhtyivät toimiin saatuaan tiedon häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun esiintymisestä. Yhdeksällä kymmenestä työpaikasta oli työntekijöiden mukaan ajantasainen työsuojelun toimintaohjelma. Pienissä työpaikoissa toteutui huonoimmin vaarallisten töiden pelisäännöt, käytäntö läheltä piti -tilanteiden varalta, ajan tasalla oleva työsuojelun toimintaohjelma, väkivaltatilanteisiin varautuminen, kemikaalien käyttöturvallisuustiedotteiden hyödyntäminen ja tarvittavien henkilönsuojainten käyttö. Suurissa työpaikoissa esimiesten arvioitiin tuntevan muita huonommin riskinarvioinnin toteutuksen yleiset periaatteet.

## Riskinarvioinnin toteuttaminen työpaikoilla

Riskinarviointi tehtiin työpaikoilla vastaajien mukaan pääsääntöisesti työnantajan ja työntekijöiden edustajien kanssa ja siinä hyödynnettiin työntekijöiden osaamista, mikä toteutui parhaiten sosiaali- ja terveysalalla. Työterveyshuoltoa hyödynnettiin kolme neljäsosassa ja muita ulkopuolisia asiantuntijoita vajaassa kolmasosassa työpaikoista (Liitetaulukko 10).

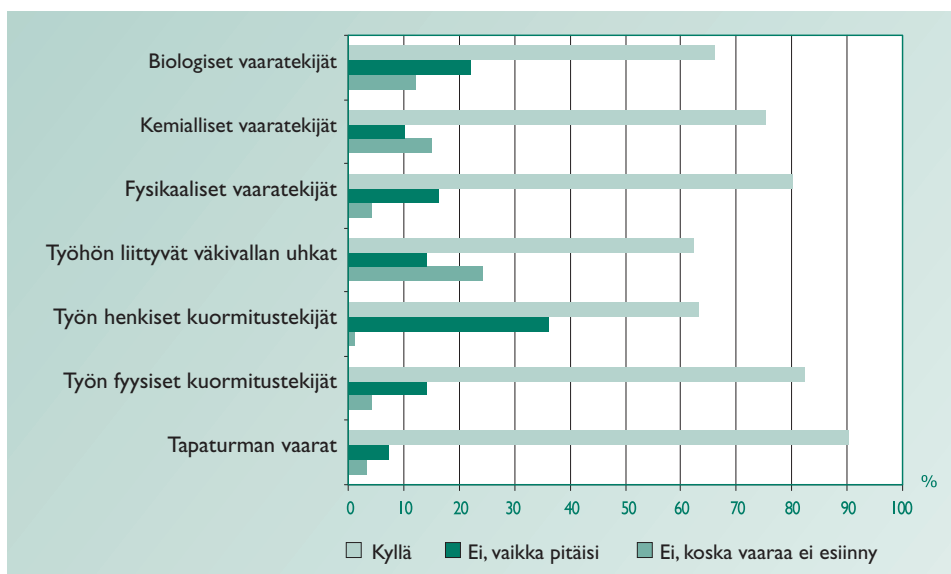
Noin kaksi kolmasosaa vastaajista luonnehti työpaikalla tehdyn riskinarvioinnin olleen aina tai usein järjestelmällinen, kattava, ennakoiva sekä vertailukelpoinen eri toimipisteiden välillä. Riskinarvioinnin tulosten säännöllinen seuraaminen ja arviointitietojen päivittäminen, lisäselvitystarpeiden arvioiminen ja yhteisvaikutusten arvioiminen toteutuivat harvemmin, kuitenkin vähintään puolessa työpaikoista aina tai usein. Myönteistä oli, että riskinarviointi oli useimmiten työnantajan organisoimaa, siinä eroteltiin suuret ja pienet riskit. Kolme neljäsosaa vastaajista oli sitä mieltä, että työntekijät osallistuivat riskinarviointiin oman työpisteensä osalta. Sosiaali- ja terveysalalla työntekijöistä puolet osallistui oman työpisteensä arviointiin (Liitetaulukko 11 ja 12).

Työntekijöiden mielestä riskinarvioinnissa huomioitiin päivittäiset työtehtävät hyvin (Liitetaulukko 13). Sen sijaan harvinaiset ja tavanomaisesta poikkeavat työtilanteet huomioitiin työntekijöistä kolmen neljäsosan mielestä, vakituisten ulkopuolisten kahden kolmasosan ja tilapäisten ulkopuolisten työntekijöiden työt kolme viidesosan mielestä. Teollisuudessa nämä huomioitiin muita toimialoja paremmin.

Eri vaaratekijät ja niiden arvioiminen painottuivat toimialoittain eri tavalla. Tapaturmavaarat arvioitiin työntekijöiden mielestä parhaiten, varsinkin

teollisuudessa ja keskisuurissa työpaikoissa. Myös työn fyysiset kuormitustekijät, erityisesti julkisessa hallinnossa, sekä fysikaaliset ja kemialliset vaaratekijät varsinkin teollisuudessa ja suurissa työpaikoissa, otettiin melko hyvin huomioon. Sen sijaan työn henkiset kuormitustekijät ja väkivallan uhat jäivät riskinarvioinnissa vähemmälle huomiolle. Parhaiten ne huomioitiin sosiaali- ja terveysalalla, koska niitä ei esiintynyt samassa määrin muilla toimialoilla. Työn henkisiä kuormitustekijöitä koettiin kuitenkin olevan lähes jokaisella työpaikalla, sillä vain 1 % vastaajista ilmoitti, ettei työpaikalla esiintynyt henkistä kuormittumista. Myös biologiset vaaratekijät jäivät riskinarvioinnissa vähemmälle huomiolle, vaikka ne olisi työntekijöiden mielestä pitänyt arvioida, varsinkin sosiaali- ja terveysalalla ja julkisen hallinnon työpaikoilla ja pienissä työpaikoissa (Kuva 5, Liitetaulukko 14 ja 15).

Kuva 5. Työpaikalla toteutetussa riskinarvioinnissa huomiodut tekijät työntekijöiden mukaan



Työntekijöiden mielestä työpaikoilla hyödynnettiin yleisesti tunnettuja valmiita tarkistuslistoihin perustuvia menetelmiä, kuten Riski-Arvia, Työympäristöprofiilia sekä vakuutusyhtiöiden, yrityksen tai kaupungin omia riskinarviointimenetelmiä tai tarkistuslistoja. Useissa vastauksissa esitettiin riskinarviointimenetelminä ”riskianalyysi”, ”riskikartoitus”, ”kysely” tai ”keskustelut osastopalaverissa”.

Suurin osa työntekijöistä oli sitä mieltä, että riskinarvioinnin taustatietoina hyödynnettiin eniten tilastoja sattuneista tapaturmista ja läheltä piti -tilanteista, erityisesti teollisuudessa, sekä työterveyshuollon aiempia työ-



paikkaselvitysraportteja (Liitetaulukko 18). Kolme neljäsosaa työntekijöistä arvioi riskinarvioinnissa hyödynnettävän myös työterveyshuollon terveys- ja sairausyhteenvedoja, työilmapiiirikyselyn tuloksia ja kemikaalien käyttöturvallisuustiedotteita. Työhygieenisii mittaustuloksia arvioitiin hyödynnettävän vähemmän, eniten kuitenkin teollisuudessa (Liitetaulukko 20). Riskinarvioinnin taustatiedoista käytettiin vähiten yrityksen henkilöstötilinpäätöstietoja. Pienet työpaikat hyödynsivät muita harvemmin työhygieenisii mittaustuloksia, kemikaalien käyttöturvallisuustiedotteita ja tietoja sattuneista tapaturmista. Vastaavasti suurilla työpaikoilla hyödynnettiin harvemmin tietoja läheltä piti-tilanteista ja työterveyshuollon yhteenvedotietoja (Liitetaulukko 19).

Tulokset dokumentoitiin kirjallisesti tai sähköisesti suurimmassa osassa aina tai usein ja ne päivitettiin seurantatoimien jälkeen kolme neljäsosassa työpaikoista aina tai usein. Riskinarvioinnin tulokset olivat työntekijöiden nähtävissä aina noin puolessa ja usein viidesosassa työpaikoista.

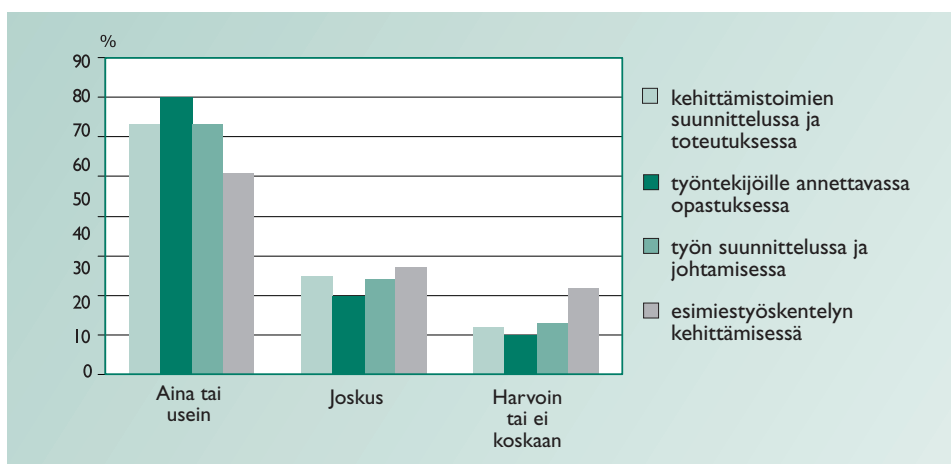
### *Toiminta työpaikalla riskinarvioinnin jälkeen*

Neljä viidesosaa työntekijöistä oli sitä mieltä, että yleisimmät riskinarvioinnin jälkeen tehtävät toimenpiteet olivat havaittujen vaara- ja haittatekijöiden poistaminen. Kolme neljäsosaa työntekijöistä ajatteli, että vaara- ja haittatekijöiden syntyminen ehkäistiin ennakolta. Näin uskottiin tapahtuvan parhaiten pienissä ja huonoimmin suurissa työpaikoissa. Kolme neljäsosaa työntekijöistä arvioi, että yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet toteutettiin ennen yksilöllisiä ratkaisuja ja seitsemän kymmenestä työntekijästä toi esille, että vaaraa tai haittaa aiheuttavat tekijät korvattiin vähemmän vaarallisella tai haitallisella tavalla. Huonoimmin korvaaminen toteutui suurissa työpaikoissa (Liitetaulukko 24). Hieman yli puolessa työpaikoista hyödynnettiin parasta käytettävissä olevaa tekniikkaa vaara- ja haittatekijöiden ehkäisemisessä.

Kolme neljäsosaa vastaajista arvioi, että riskinarvioinnin tuloksia hyödynnettiin yleensä työntekijöiden opastuksessa, työ- tai käyttöohjeiden laatimisessa ja työsuojelun toimintaohjelman toteutuksessa. Noin kaksi kolmasosaa työntekijöistä oli sitä mieltä, että riskinarvioinnin tuloksia hyödynnettiin aina tai usein kehittämistoimien suunnittelussa ja toteutuksessa, työn suunnittelussa ja johtamisessa, työpisteiden suunnittelussa, työympäristön parannusten seuraamisessa, työterveyshuollon toiminnan suunnittelussa ja toteuttamisessa sekä selvitysten tai mittausten suunnittelussa, joissa sosiaali- ja terveysala oli muita tunnollisempi tehden ne aina. Yli puolet työntekijöistä oli sitä mieltä, että riskinarvioinnin

tuloksia hyödynnettiin esimiestyöskentelyn kehittämisessä aina tai usein, mutta viidesosa vastaajista ajatteli niitä hyödynnettävän harvoin tai ei koskaan. Suurissa työpaikoissa riskinarviointituloksia hyödynnettiin muita vähemmän työn suunnittelussa ja johtamisessa, työpisteiden ergonomian suunnittelussa ja työympäristön parannusten seuraamisessa (Liitetaulukko 26, Kuva 6).

Kuva 6. Riskinarvioinnin tulosten hyödyntäminen työntekijöiden mukaan



Kolme neljäsosaa työntekijöistä oli sitä mieltä, että riskinarvioinnin tulokset käsiteltiin aina tai usein työsuojelutoimikunnassa. Riskinarvioinnin tuloksia käsiteltiin myös melko hyvin riskinarviointikohteen vastuuhenkilön ja työntekijöiden kanssa. Nämä kaikki toteutuivat huonoimmin suurissa työpaikoissa. Työterveyshuollon edustajien kanssa tulokset käsiteltiin aina tai usein yli puolessa työpaikoista, vähiten kuitenkin pienissä työpaikoissa (Liitetaulukko 21). Neljä viidesosaa työntekijöistä vastasi, että tuloksista myös raportoitii yrityksen johdolle, mikä toteutui huonoiten suurissa työpaikoissa. Vajaa kaksi kolmasosaa työntekijöistä oli sitä mieltä, että tuloksista tiedotettiin tarpeellisilta osin työpaikalla työskenteleville muiden työnantajien työntekijöille.

Suurin syy riskinarvioinnin perusteella havaittujen kehittämistoimien toteuttamatta jättämiseen oli työntekijöistä kolmasosan mukaan henkilöresurssien puute. Tämä korostui erityisesti sosiaali- ja terveysalalla (Liitetaulukko 28). Neljäsosa työntekijöistä vastasi muiksi syiksi ajan, rahan ja osaamisen puutteen. Neljäsosa vastaajista piti toimintaympäristön jatkuvaa muutosta esteenä korjaustoimien toteuttamiselle. Tämä painottui eniten sosiaali- ja terveysalalla sekä suurissa työpaikoissa.

Puolet työntekijöistä vastasi, että työterveyshuolto ei osallistunut työpaikan kehittämistoimiin siksi, ettei sitä oltu pyydetty mukaan. Viidesosan mielestä kehittämistoimista ei oltu sovittu työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa tai niitä ei tarvittu. Saman verran oli myös niitä, joiden mielestä työterveyshuollolla ei ollut aikaa osallistua kehittämistoimiin tai kehittämistoimet olivat liian suuri kustannustekijä työpaikalle.

## Työturvallisuuslainsäädännön vaikuttavuus

Vähän yli puolet työntekijöistä oli sitä mieltä, että työturvallisuuslaki oli aktivoinut riskinarvioinnin toteuttamista (Liitetaulukko 30). Kolme neljäsosaa vastaajista arvioi lainsäädännön edistäneen vastuiden ja velvollisuuksien kohdentumista, työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistyötä, työterveyden ja turvallisuuden suunnitelmallista parantamista, vaarojen tunnistamisen ja riskinarvioinnin toteuttamista työpaikalla sekä työympäristön ja työolojen kehittämistä. Kaksi kolmasosaa vastaajista uskoi työterveyshuollon toimintamahdollisuuksien parantuneen.

Taulukko 6. Työntekijöiden käsitys työturvallisuuslain vaikutuksesta eri kokoisissa yrityksissä

Uudistettu työturvallisuuslaki on aktivoinut työpaikan riskinarvioinnin toteutusta			
		Kyllä	Ei
Työpaikan koko	n	%	%
1–49	428	69	31
50–249	368	80	20
yli 250	230	80	20

Työturvallisuuslain aktivoiva merkitys riskinarvioinnissa riippuu yksikön koosta tilastollisesti erittäin merkittävästi ( $p < 0,0004$ ).

Kolme neljäsosaa työntekijöistä oli sitä mieltä, että työturvallisuuslainsäädäntö oli johtanut työympäristössä tapaturmavaarojen vähenemiseen sekä työpaikan, työpisteiden, työmenetelmien ja -välineiden ergonomian paranemiseen. Yli puolet työntekijöistä arvioi kemiallisten vaaratekijöiden ja melun vähentyneen työpaikallaan. Nämä korostuivat eniten teollisuudessa ja suurissa työpaikoissa. Saman verran oli myös niitä, joiden mielestä työntekijöiden ohjaus oli lisääntynyt, epäasiallinen kohtelu ja häirintä olivat vähentyneet ja työpaikoilla oli tehty väkivallan vähentämiseen liittyviä toimenpiteitä. Näihin oli kiinnitet-

ty eniten huomiota sosiaali- ja terveysalalla. Henkisen ylikuormituksen uskoi vähentyneen alle puolet vastaajista (Liitetaulukko 31, 32 ja 33).

Työntekijöiden avoimissa vastauksissa tuli esille ehdotuksia vaarojen tunnistamisen ja lainsäädännön kehittämiseen. Vastaajat toivoivat selkokielistä lainsäädäntöä, koska he kokivat sen tulkinnanvaraiseksi. Lakiin toivottiin nykyistä enemmän toimialakohtaisia ohjeita. Osa vastaajista piti lainsäädäntöä riittävänä ja työturvallisuuden minimitason varmistajana, mutta toteutusta ja valvontaa puutteellisina. Lain toteutumista voisi edistää työnantajille määrättävät nykyistä suuremmat sanktiot sekä työsuojelupiirien ja muiden valvontatahojen valvonnan tehostaminen. Myös työturvallisuuskoulutusta pidettiin tärkeänä.

### **3.3 Työterveyshuollon näkemykset työolojen arviointitoiminnasta**

#### **Työpaikkaselvitykseen ja riskinarviointiin osallistuminen**

Lähes kaikkien kyselyyn vastanneiden työterveysyksiköiden mukaan kyselyn välittäneessä asiakastyöpaikassa oli tehty työpaikkaselvitys (n=469). Työpaikkaselvityksen tekemättä jättäminen johtui vasta-alkaneesta yhteistyöstä ja vaikeudesta löytää yhteistä aikaa. Muita syitä (n=7) olivat asiakastyöpaikan siirtyminen uusiin tiloihin, työpaikkaselvityksen toteuttaminen parhailaan eri työpisteissä tai sen tekemiseen ei ole ollut tarvetta.

Työterveyshuolto oli osallistunut kahdessa kolmasosassa kyselyn välittäneissä asiakastyöpaikoissa niiden työn ja työolojen riskinarviointiin. Työpaikkaselvitys ja riskinarviointi oli toteutettu yhdistettynä yli puolessa kyselyn välittäneistä asiakastyöpaikoista. Riskinarviointiin oli osallistunut parhaiten työpaikan oman työterveysaseman henkilöstö ja heikoimmin työpaikkojen yhteisen työterveysyksikön henkilöstö. Työterveyshuolto oli osallistunut riskinarviointiin eniten suurissa yli 250 henkilön ja vähiten pienissä alle 50 henkilön työpaikoissa.

Jos työterveysyksiköt (n=141) eivät olleet osallistuneet kyselyn välittäneen asiakastyöpaikkansa riskinarviointiin, siihen oli useita syitä. Kolme neljäsosaa työterveysyksiköiden edustajista toi esiin, ettei heitä oltu pyydetty riskinarviointiin mukaan. Neljäsosa vastaajista totesi, ettei asiakastyöpaikassa vielä oltu tehty riskinarviointia. Noin viidesosa osallistujista oli sitä mieltä, että asiakastyöpaikka piti työterveyshuollon tekemää työpaikkaselvitystä riittävänä

tai riskinarviointia ei tehty siksi, koska siitä ei oltu sovittu työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa. Vajaa kymmenesosa työterveysyksiköistä ilmoitti, että riskien suuruuden arvioiminen tehtiin työpaikkaselvityksen yhteydessä. Muutamien työterveysyksiköiden kohdalla yhteistyö ei jostain syystä sujunut kyselyn välittäneen asiakastyöpaikan kanssa, asiakastyöpaikka piti työterveyshuollon toimintaa riskinarvioinnissa liian kalliina suhteessa hyötyyn, työturvallisuuslain mukaisen riskinarvioinnin tekeminen ei kuulunut heidän tehtäviinsä tai työterveyshuollolla ei ollut aikaa osallistua asiakastyöpaikkansa riskinarviointiin. Muina syinä (n=38) mainittiin yrityksen omatoimisesti tekemä riskinarviointi, yrityksessä menossa oleva muutos, vasta alkanut yhteistyö työterveyspalvelujen tuottajan vaihtumisen vuoksi tai riskinarvioinnin alkaminen tai sen toteuttaminen parhaillaan.

Lähes kaikki työterveyshoitajat, kolme neljäsosaa työterveyslääkäreistä ja kaksi kolmasosaa työfysioterapeuteista oli osallistunut työterveyshuoltolain mukaisen työpaikkaselvityksen tekemiseen (Liitetaulukko 35). Työpsykologi ja muut asiantuntijat (esim. Työterveyslaitoksen asiantuntija, työsuojelupiirin edustaja, optikko, terveysteknikko ja kuntouttaja) olivat osallistuneet siihen harvoin.

Riskinarviointia koskeviin kysymyksiin vastasi yli puolet (n=272) kaikista vastaajista (n=469) (Liitetaulukko 35). Tästä osuudesta lähes kaikki työterveyshoitajat, kaksi kolmasosaa työterveyslääkäreistä, puolet työfysioterapeuteista, kymmenesosa työpsykologeista ja vain muutama muu asiantuntija (esim. työhygieenikko, työsuojelun edustaja, sisäilman ja yötyön asiantuntijat, kuntouttaja) oli osallistunut kyselyn välittäneen asiakastyöpaikkansa työturvallisuuslain tarkoittamaan riskinarviointiin.

## Työpaikkaselvityksen ja riskinarvioinnin toteuttaminen

### *Työterveyshuollon tehtävä*

Lähes kaikkien työterveysyksiköiden (n=469) tehtävinä **työpaikkaselvityksessä** oli antaa asiakastyöpaikalle tietoja, neuvoja ja ohjeita, tuoda esiin terveys- ja turvallisuusasioita ja tehdä kehittämisehdotuksia parannusta vaativien epäkohtien korjaamiseksi (Liitetaulukko 35). Yli kolmasosa työterveysyksiköistä oli osallistunut työpaikkaselvityksen tulosten jälkeen asiakastyöpaikan kehittämistoimien suunnitteluun ja alle puolet myös niiden toteuttamiseen.

Lähes kaikki työterveysyksiköt (n=272) antoivat asiakastyöpaikan **riskinarvioinnin** yhteydessä tietoja, ohjeita ja neuvoja ja toivat esiin terveys- ja turval-

lisuusasioita (Liitetaulukko 35). Suurin osa teki myös kehittämisehdotuksia. Vajaalla kymmenesosalla työterveysyksiköistä oli vastuu asiakastyöpaikkansa riskinarvioinnista. Muutamat työterveysyksiköt olivat riskinarvioinnissa lähinnä passiivisia sivustaseuraajia.

### **Arviointimenetelmät**

**Työpaikkaselvitys** (n=355 avointa vastausta) perustui suurimmassa osassa haastatteluun, havainnointiin, kuvaukseen ja keskusteluihin yhdistettynä perusmittauksiin (melu, valo, lämpötila, kosteus) ja muihin työhygieenisiin mittauksiin. Olemassa olevista menetelmistä yleisimmin mainittiin Riski-Arvi. Muina yksittäisinä työolojen arviointimenetelminä mainittiin TIKKA, Elmeri, Kuva, Näppärä, Työympäristöprofiili, Kauris, Askel, Safety Check ja Toisto-Repe. Lisänä käytettiin valmiita kyselyjä (esim. BBI, Sisäilma, Työkykyindeksi, Työyhteisöindeksi, Stressi, QPS Nordic, Terve Organisaatio ja Audit). Työterveyshuollot hyödynsivät myös itse laatimiaan työpaikkaselvityslomakkeita tai työpaikan omia tai vakuutusyhtiön riskinarviointimenetelmiä.

**Riskinarviointi** (n=219 avointa vastausta) toteutui samoilla menetelmillä kuin työpaikkaselvityskin. Haastattelu, havainnointi, keskustelu, kuvaus ja erilaiset mittaukset ja selvitykset olivat yleisesti käytössä olevia menetelmiä ja niitä täydennettiin yleisimmin Riski-Arvilla tai muilla samoilla menetelmillä, kyselyillä ja lomakkeilla, joita käytettiin työpaikkaselvityksessäkin.

### **Arvioitavat asiat**

**Työpaikkaselvitys:** Kaikki kysymykseen vastanneet työterveysyksiköt (n=435) ottivat asiakastyöpaikan työpaikkaselvityksissä huomioon päivittäiset työtehtävät (Liitetaulukko 13). Vajaa kaksi kolmasosaa vastaajista huomioi myös harvinaiset ja tavanomaisesta poikkeavat työtilanteet sekä viidesosa vakituisesti ja vajaa kymmenesosa tilapäisesti työpaikalla työskentelevien ulkopuolisten työt.

Lähes kaikki työterveysyksiköt huomioivat asiakastyöpaikkansa työpaikkaselvityksessä tapaturman vaarat, työn fyysiset ja henkiset kuormitustekijät sekä fysikaaliset tekijät. Suurin osa työterveysyksiköistä huomioi myös kemialliset ja biologiset vaaratekijät. Kaksi kolmasosaa työterveyshuollon edustajista huomioi työhön liittyvät väkivallan uhat. Vaaratekijöiden huomioimattomuutta perusteltiin sillä, ettei vaaraa esiintynyt. Muutamat työterveysyksiköt tunnustivat, etteivät ne olleet huomioineet kyselyn välittäneen asiakastyöpaikan tapaturmavaaroja, henkisiä kuormitustekijöitä, väkivallan uhkia eivätkä

kemiallisia, biologisia ja fysikaalisia tekijöitä, vaikka ne olisi pitänyt huomioida. Henkisten kuormitustekijöiden ja väkivallan uhkien tunnistaminen jäi muita vähemmälle huomiolle teollisuudessa, kun taas fysikaalisten ja kemiallisten vaaratekijöiden huomioiminen jäi vähemmälle sosiaali- ja terveysalalla ja pienissä yrityksissä. Biologisiin vaaroihin kiinnitettiin eniten huomiota suurissa yrityksissä ja vähiten pienissä yrityksissä (Liitetäulukko 16 ja 17). Eri työterveysasematyypeistä yrityksen omat työterveysasemat huomioivat muita tarkemmin kemiallisia ja biologisia vaaratekijöitä.

Lähes kaikki (n=430) työterveysyksiköt arvioivat työpaikkaselvityksen yhteydessä tunnistettujen haittojen ja vaarojen merkityksen terveydelle (Liitetäulukko 35). Vajaa kolme neljäsosaa työterveysyksiköistä arvioi myös niiden aiheuttamien riskien suuruuden terveydelle. Riskin suuruuden arviointia tekivät muita enemmän yrityksen omat työterveysyksiköt ja vähiten yritysten yhteiset työterveysyksiköt. Riskin suuruuden arvioiminen toteutui parhaiten suurissa yrityksissä ja huonoin pienissä yrityksissä. Jos työterveyshuolto oli osallistunut riskinarviointiin, riskin suuruuden arvioiminen toteutui silloin paremmin kuin työpaikkaselvitystä tehtäessä.

**Riskinarviointi:** Asiakastyöpaikan riskinarvioinnissa kaikki kysymykseen vastanneet työterveysyksiköt (n=275) ottivat huomioon päivittäiset työtehtävät (Liitetäulukot 13 ja 35). Kaksi kolmasosaa yksiköistä arvioi myös harvinaiset ja tavanomaisesta poikkeavat työtilanteet ja neljäsosa vakituisesti ja alle viidesosa tilapäisesti työpaikalla työskentelevien ulkopuolisten työt.

Lähes kaikki asiakastyöpaikan riskinarviointiin osallistuneet työterveysyksiköt huomioivat tapaturman vaarat, fyysiset, fysikaaliset ja henkiset kuormitustekijät (Liitetäulukko 16 ja 17). Suurin osa vastaajista huomioi myös kemialliset ja biologiset vaaratekijät ja kolme neljäsosaa työhön liittyvät väkivallan uhat. Työpaikan biologiset vaaratekijät otettiin parhaiten huomioon yritysten omissa työterveysyksiköissä, jotka toimivat suurissa yrityksissä. Väkivallan uhat huomioitiin heikoimmin teollisuudessa, kun taas kemialliset vaaratekijät otettiin siellä huomioon parhaiten.

Lähes kaikki riskinarviointiin osallistuneet työterveysyksiköt arvioivat tunnistettujen haittojen ja vaarojen merkityksen terveydelle ja yli neljä viidesosa arvioi myös niiden aiheuttamien riskien suuruuden terveydelle (Liitetäulukko 35). Yritysten omat työterveysasemat arvioivat muita enemmän riskien suuruutta terveydelle.

Haitan tai vaaran aiheuttaman riskin suuruuden arvioimattomuus johtui siitä, ettei työpaikkaselvitystä tai riskinarviointia oltu vielä tehty (n=66), työterveyshuoltoa ei oltu pyydetty riskinarviointiin mukaan (n=73), työter-

veyshuolto ei osannut arvioida haittojen ja vaarojen riskien suuruutta (n=56), työterveyshuollolla ei ollut käytössään tarkoitukseen sopivaa työolojen arviointimenetelmää (n=54) tai riskin arvioiminen ei kuulunut työterveyshuollon tehtäviin (n=53). Muita syitä (n=17 avointa vastausta) olivat riskien arvioinnin keskeneräisyys, sen tekeminen myöhemmin, tai aiemmin tehty arviointi, minkä jälkeen sen tekemiseen ei enää ollut tarvetta. Työpaikat olivat arvioineet riskejä ja niiden suuruutta myös itsenäisesti. Yksittäisessä työpaikassa työnantaja kehitti työoloja ilman riskin suuruuden arviointiakin.

### **Ajankäyttö**

Työterveyshuolto käytti asiakastyöpaikkansa työpaikkaselvitykseen keskimäärin 9,3 työpäivää (vaihtelu: 0–220 henkilötyöpäivää). Pienyrityksissä työpaikkaselvitykseen käytettiin enimmillään 17 työpäivää ja keskisuurissa 28. Työterveyshuollot käyttivät riskinarviointiin keskimäärin 9,6 henkilötyöpäivää vuonna 2007 (vaihtelu: 0–500 henkilötyöpäivää). Pienissä työpaikoissa riskinarviointiin käytettiin enimmillään 10 työpäivää ja keskisuurissa 30 työpäivää.

### **Tietojen hyödyntäminen**

**Työpaikkaselvitys:** Suurin osa työterveysyksiköistä (n=426) hyödynsi asiakastyöpaikkansa työpaikkaselvityksessä työterveyshuollon aiempia työpaikkaselvitysraportteja sekä tuottamiaan terveyttä ja sairautta koskevia yhteenvetotietoja (Liitetaulukot 35). Kolme neljäsosaa vastaajista otti työpaikkaselvityksessä huomioon myös asiakastyöpaikan tiedot sattuneista tapaturmista ja yli puolet hyödynsi työhygieenisii mittauksia, kemikaalien käyttöturvallisuustiedotteita sekä tietoja ilmoitetuista vaara- ja läheltä piti -tilanteista. Kolmasosa työterveysyksiköistä käytti työpaikkaselvitystä tehdessä myös yrityksen toiminta- ja henkilöstötilinpäätöstietoja.

**Riskinarviointi:** Noin neljä viidesosaa työterveysyksiköistä (n=263) hyödynsi asiakastyöpaikan riskinarvioinnissa työterveyshuollon työpaikkaselvitysraportteja ja asiakastyöpaikan tietoja sattuneista työtapaturmista (Liitetaulukot 35). Noin kaksi kolmasosaa yksiköistä hyödynsi myös työterveyshuollon tuottamia terveys- ja sairausyhteenvetoja, asiakastyöpaikalla tehtyjä työhygieenisii mittauksia, kemikaalien käyttöturvallisuustiedotteita ja tietoja ilmoitetuista vaara- ja läheltä piti -tilanteista. Yrityksen tuottamia toiminta- ja henkilöstötilinpäätöstietoja hyödynsi noin kolmasosa yksiköistä.



## Toiminta työpaikkaselvityksen ja riskinarvioinnin jälkeen

Lähes kaikki työterveysyksiköt olivat sitä mieltä, että asiakastyöpaikat tiedottivat riskinarvioinnin tai työpaikkaselvityksen tuloksista työntekijöille sekä tekivät tarvittavat työhygieeniset mittaukset ja lisäselvitykset. Neljä viidesosa yksiköistä arvioi asiakastyöpaikkojen myös korjaavan havaitut epäkohdat. Parhaiten tiedottamisen arvioitiin toteutuneen terveyskeskusten työterveysyksiköiden asiakasyrityksissä. Sen sijaan yksityisillä työterveysyksiköillä oli vahvin käsitys epäkohtien korjausten loppuun saattamisesta. Työhygieenisiä mittauksia tehtiin eniten suurissa yrityksissä ja teollisuudessa. Lisäksi suurimmalla osalla työterveysyksiköistä oli se käsitys, että asiakastyöpaikat tarkkailivat työoloja, hyödynsivät työterveyshuollon antamaa tietoa johtamisessa ja päätöksenteossa sekä pitivät työpaikkaselvityksen työntekijöiden nähtävänä.

Kaksi kolmasosaa työterveysyksiköistä osallistui asiakastyöpaikkansa työpaikkaselvityksen (n=434) ja riskinarvioinnin (n=280) tulosten perusteella tapahtuvaan kehittämistoimien suunnitteluun ja vajaa puolet myös niiden toteuttamiseen molempien osalta (Liitetaulukko 35). Niin riskinarvioinnin kuin työpaikkaselvityksen jälkeenkin kehittämistoimien suunnitteluun ja toteuttamiseen osallistuivat eniten yritysten omat työterveysasemat, erityisesti suurissa yrityksissä. Työterveyshuollon osallistuminen kehittämistoimien toteuttamiseen oli todennäköisempää silloin, kun se oli osallistunut riskinarviointiin.

Suurin osa työterveysyksiköistä (n=196) osallistui asiakastyöpaikoissaan työyhteisöongelmien ratkaisemiseen, työtä, työtapoja ja työvälineitä sekä työympäristöä koskevien ongelmien ratkaisemiseen, ensiapuvalmiuksien ja elintapoja koskevien valmiuksien kehittämiseen, yhteenvetotietojen tuottamiseen yritykselle sekä lisäselvitysten tekemiseen. Osa työterveysyksiköistä (n=29) osallistui myös asiakastyöpaikan työsuojeluyhteistyöhön, työkykyä ja kuntoutusta koskevien asioiden edistämiseen, kouluttamiseen sekä erilaisten kartoitusten ja mittausten tekemiseen. Työyhteisöongelmien sekä työtä, työtapoja ja työvälineitä koskevien ongelmien ratkaiseminen ja lisäselvitysten tekeminen painottuivat suuriin työpaikkoihin. Terveyskeskusten työterveysasemilla korostui muita enemmän työhön, työtapoihin ja -välineisiin liittyvien ongelmien ratkaiseminen, kun taas työpaikkojen omilla asemilla painottui lisäselvitysten tekeminen. Lisäselvitysten tekeminen oli yleisempää silloin, kun työterveyshuolto oli osallistunut riskinarviointiin.

Suurin osa työterveysyksiköistä (n=177) ei osallistunut kehittämistoimiin, koska asiakastyöpaikka ei ollut pyytänyt niitä siihen mukaan. Neljäsosa yksiköistä perusteli osallistumattomuuttaan sillä, ettei asiasta oltu sovittu työterveys-

huollon toimintasuunnitelmassa. Kymmenesosa työterveyshuollon edustajista oli sitä mieltä, ettei kehittämistoimien toteuttaminen kuulunut työterveyshuollon tehtäviin. Alle kymmenesosa vastaajista esitti perusteluiksi kehittämistoimien tarpeettomuuden, työterveyshuollon ajan puutteen ja että asiakastyöpaikka pitää työterveyshuollon osallistumista kalliina saatavaan hyötyyn nähden.

Kaikki työterveysyksiköt (n=462) seurasivat asiakastyöpaikassa toteutettavien parannusten vaikutuksia henkilöstön terveydentilaan keskustelemalla ja havainnoimalla asioita työpaikkakäynnin ja terveystarkastusten yhteydessä. Suuri osa vastaajista seurasi asiakkaiden terveydentilaa ja työpaikan riskejä myös tilastojen ja kaksi viidesosaa kyselyjen tai selvitysten avulla. Työterveysyksiköt (n=36 vastausta) seurasivat asiakastyöpaikan tilannetta myös vastaanottokäyntien, yhteisten kokousten ja palaverien ja seurantakäyntien yhteydessä sekä tilastojen ja asiakaspalautteiden välityksellä. Parannusten vaikutusten seuraaminen oli muita yleisempää kyselyillä ja tilastojen avulla työpaikkojen omilla työterveysasemilla. Seuraaminen oli yleisempää suurissa ja sellaisissa työpaikoissa, joiden riskinarviointiin työterveyshuolto oli osallistunut.

## Työterveyshuollon asiantuntijuus arvioida työoloja

Suurin osa vastaajista (n=375) piti yksikkönsä työterveyshenkilöstöä riittävän pätevänä arvioimaan fyysistä kuormittumista, fysikaalisia tekijöitä ja tapaturman vaaroja. Kolme neljäsosaa yksiköiden työterveyshenkilöstöstä arvioi olevansa riittävän pätevä arvioimaan myös henkistä kuormittumista sekä häirintää ja epäasiallista kohtelua. Kolmasosa vastaajista piti henkilöstön pätevyyttä liian vähäisenä arvioimaan kemiallisia ja biologisia tekijöitä. Varsinkin kemiallisten vaaratekijöiden arviointipätevyys koettiin huonommaksi silloin, jos työterveyshuolto ei ollut osallistunut riskinarviointiin kuin jos se oli osallistunut siihen.

Yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, että työterveyshuollon riskinarviointiosaaminen ja yhteistyö asiakasyrityksen kanssa olivat lisääntyneet (Liitetäulukko 36), erityisesti suurissa yrityksissä ja jos työterveyshuollot olivat osallistuneet riskinarviointiin. Yli kaksi viidesosaa osallistujista arvioi yksikkönsä ennalta ehkäisevän ja muun toiminnan sekä osallistumisensa riskinarviointitoimintaan lisääntyneen pääasiassa suurilla asiakastyöpaikoilla. Ennalta ehkäisevä toiminta oli yleisintä työpaikkojen omilla työterveysasemilla ja vähäisintä terveyskeskusten ja työpaikkojen yhteisissä työterveysyksiköissä. Kolmasosa työterveysyksiköistä – eniten työpaikkojen omat ja yksityiset työterveysyksiköt – oli myös lisännyt osallistumistaan asiakastyöpaikan kehittämistoimien suunnitteluun ja toimintojensa vaikuttavuuden mittaamiseen ja seuraamiseen

lähinnä suurissa yrityksissä. Kehittämistoimien toteuttamiseen osallistuminen oli lisääntynyt vain viidesosalla työterveysyksiköistä.

Suurin osa vastaajista (n=350) ja erityisesti riskinarviointiin osallistuneista oli sitä mieltä, että nykyistä tehokkaamman työterveyshuollon asiantuntijuuden hyödyntäminen edellyttäisi sopivan työolojen arviointimenetelmän saamista yritysten ja työterveyshuollon käyttöön, työterveyshuollon arviointiosaamisen parantamista, yrityksille ja työterveyshuolloille soveltuvan yhteisen työolojen arvioinnin toteuttamista sekä työterveyshuollon mukaan pyytämistä työolojen riskinarviointiin. Riskinarviointiin ja työpaikkaselvitykseen liittyvien sisältöjen ja tavoitteiden määrittämistä lainsäädännön keinoin kannatti alle puolet vastaajista.

Vastaajat (n=140 avointa vastausta) toivat esille myös monipuolisen yhteistyön (esim. koulutukset, tiedottaminen, osallistuminen työpaikan riskinarviointiin sekä muihin sopiviin toimintoihin ja asioiden käsittelyyn) lisäämisen työterveyshuollon, työpaikan ja sen työsuojelun sekä työsuojelupiirien kesken. Tämä voisi lisätä yritysten sitoutumista ja myönteistä asennoitumista työolojen kehittämiseen sekä luottamusta työterveyshuoltoon ja sen asiantuntijuuden hyödyntämiseen. Kela-korvausten ylärajaa tulisi myös nostaa, jotta työterveyshuollon kustannukset eivät olisi työterveyspalvelujen käytön esteenä. Työterveyshuollon organisointia tulisi järkevöittää ja sopeuttaa työterveysyksiköiden henkilöstömäärä asiakasmäärään, koska nykyisten henkilöiden aika ei riittänyt asiakastyöpaikkojen asioihin paneutumiseen. Työterveyshuollon tulisi myös jalkautua enemmän työpaikoille voidakseen vaikuttaa nykyistä paremmin niiden asioihin ennalta ehkäisevästi.

## Työturvallisuuslainsäädännön vaikuttavuus

Arvioitaessa työturvallisuuslainsäädännön vaikuttavuutta yli kolme neljäsosaa työterveyshuollon edustajista arvioi kyseisen lainsäädännön määräysten edistäneen asiakastyöpaikalla työterveyden ja turvallisuuden suunnitelmallista parantamista, vaarojen tunnistamista ja riskinarvioinnin toteuttamista, työympäristön ja työolosuhteiden kehittämistä, vastuiden ja velvollisuuksien kohdentumista sekä työterveyshuollon mahdollisuuksia toimia työpaikalla (Liitetaulukko 30). Kaksi kolmasosaa osallistujista oli sitä mieltä, että ylimmän johdon sitoutumisessa sekä työnantajan ja työntekijöiden yhteistyössä oli tapahtunut myönteistä kehitystä ja eri toimialoista eniten teollisuudessa. Vastaavasti kymmenesosa vastaajista arvioi ylimmän johdon sitoutumisen huonontuneen työolojen kehittämiseen.

Työympäristön osalta noin kolme neljäsosaa työterveysyksiköiden edustajista arvioi työturvallisuuslainsäädännöllä olleen myönteisen vaikutuksen työpaikan ja työpisteiden sekä työmenetelmien ja -välineiden ergonomian parantamiseen sekä työtapaturmavaarojen, melun ja kemiallisten vaaratekijöiden vähenemiseen (Liitetaulukko 30 ja 34). Myönteisintä kehitys oli teollisuudessa. Työterveysyksiköistä yritysten omien työterveysyksiköiden arviot edellä mainituista vaikutuksista olivat muita myönteisemmät. Lähes kaksi kolmasosaa vastaajista arvioi lainsäädännön edistäneen myös työntekijöiden ohjausta, mikä toteutui muita toimialoja paremmin teollisuudessa. Yli puolet työterveyshuollon edustajista oli sitä mieltä, että toimenpiteet väkivallan uhkien ja epäasiallisen kohtelun vähentämiseksi olivat toteutuneet ja parhaiten ne oli huomioitu sosiaali- ja terveysalalla. Vain kaksi viidesosaa vastaajista arvioi työturvallisuuslainsäädännön edistäneen henkisen ylikuormituksen vähenemistä ja viidesosa vastaajista arvioi sen jopa huonontuneen.

Kaksi kolmasosa työterveysyksiköiden edustajista arvioi asiakastyöpaikkansa riskinarviointitoiminnan sekä työnantajan ja työntekijöiden turvallisuuteen liittyvän yhteistyön lisääntyneen. Myös ennalta ehkäisevät toiminnot olivat lisääntyneet asiakastyöpaikassaan viimeisen viiden vuoden aikana yli puolessa asiakastyöpaikoista (Liitetaulukko 37). Parhaiten nämä toteutuivat suurissa työpaikoissa. Työterveyshuollon osallistuminen riskinarviointiin oli lisännyt ennalta ehkäisevien toimien toteuttamista. Eri toimialoja vertailtaessa se korostui muita enemmän teollisuuden toimialalla. Yli neljäsosassa asiakastyöpaikoista tapaturmien määrä oli vähentynyt näkyen eniten suurissa ja teollisuuden työpaikoissa. Viime vuosina yli kuudesosassa asiakastyöpaikoista sairauspoissaolojen määrä oli lisääntynyt ja yleinen hyvinvointitilanne parantunut, joskin muita enemmän suurissa työpaikoissa. Pienissä ja keskisuurissa työpaikoissa arvioitiin tapaturmien ja sairauspoissaolomäärien pysyneen ennallaan.

Yli kolmasosa työterveysyksiköistä arvioi tapaturman vaarojen, fyysisten kuormitustekijöiden sekä fysikaalisten ja kemiallisten vaaratekijöiden vähentyneen, kun taas yli kolmasosa vastaajista arvioi henkisen kuormittumisen lisääntyneen asiakastyöpaikoissa (Liitetaulukko 38). Kuudesosa työterveyshuollon edustajista oli havainnut työhön liittyvien väkivallan uhkien ja kymmenesosa biologisten vaaratekijöiden lisääntyneen. Työterveyshuollon osallistumisella riskinarviointiin oli ollut fyysisiä, fysikaalisia ja kemiallisia vaaratekijöitä vähentävä vaikutus. Eniten ne olivat vähentyneet teollisuudessa. Sen sijaan biologiset vaaratekijät ja väkivallan uhkat olivat lisääntyneet ja sitä oli tapahtunut muita toimialoja enemmän sosiaali- ja terveysalalla.

### 3.4 Yhteenveto tuloksista

#### Terveys- ja turvallisuustoiminnan edellytykset työpaikoilla

Työnantajien ja työntekijöiden näkemykset työpaikkansa terveys- ja turvallisuustoiminnasta olivat yhtenevät, joskin työnantajien näkemykset olivat lähes poikkeuksetta hieman positiivisemmat kuin työntekijöillä. Molempien ryhmien edustajat olivat tutustuneet työturvallisuuslakiin hyvin kattavasti. Neljäsosa työntekijöistä oli kuitenkin sitä mieltä, että esimiehet eivät tunteneet lain asettamia velvoitteita. Parhaiten esimiehet tunsivat työturvallisuuslain pienissä työpaikoissa.

Lähes kaikissa työpaikoissa ylin johto oli vastaajien mukaan sitoutunut terveyden ja turvallisuuden kehittämiseen ja siihen oli työpaikalla nimetty vastuuhenkilöt. Joka neljäs työntekijä kuitenkin ajatteli työpaikan toiminnallisten tavoitteiden olevan ristiriidassa työn terveellisyyden ja turvallisuuden kanssa. Työsuojeluun liittyvää henkilöstön saamaa koulutusta piti riittämättömänä yli neljäsosa työnantajista ja vielä suurempi osuus työntekijöistä. Sen sijaan perehdyttämiseen oli panostettu selvästi enemmän: suhteellisesti eniten pienissä työpaikoissa, kun taas suuret työpaikat olivat eniten panostaneet vaarallisten töiden suorittamiseen liittyviin pelisääntöihin.

Sekä työnantajien että työntekijöiden mielestä työntekijöiden käyttöön hankittiin henkilökohtaiset suojaimet, työsuojelun toimintaohjelma pidettiin ajan tasalla sekä häirintään ja epäasialliseen kohteluun puututtiin hyvin kattavasti. Kohtuullisen hyvin toimi myös työympäristön ja toimintojen suunnittelu ja tarkkailu sekä riskinarvioinnin yleinen toteutuminen. Keskisuurissa yrityksissä työympäristön, työyhteisön ja työtapojen turvallisuutta tarkkailtiin enemmän kuin pienissä ja suurissa työpaikoissa.

Kolmasosa työpaikoista ei kuitenkaan ollut varautunut esimerkiksi väkivalan uhkatilanteisiin. Työterveyshuollon tekemää työpaikkaselvitystä ei pidetty nähtävillä yli neljäsosalla työpaikoista. Lisäksi työntekijöistä yli kolmasosa ja työnantajistakin joka neljäs oli sitä mieltä, ettei esimiehillä ollut riittäviä edellytyksiä huolehtia työntekijöiden terveellisyydestä ja turvallisuudesta.

Molempien vastaajaryhmien mielestä työturvallisuuslain riskinarviointia koskevia määräyksiä pidettiin kaikesta huolimatta riittävinä.

#### Riskinarvioinnin toteuttaminen työpaikoilla

Näkemykset riskinarvioinnin toteuttamisesta olivat samansuuntaiset kaikilla vastaajaryhmillä. Työterveyshuollon näkemykset olivat hieman positiivisem-

pia kuin työnantajilla ja työnantajien käsitykset hieman positiivisempia kuin työntekijöillä.

Riskinarviointi toteutui pääsääntöisesti yhteistyössä työnantajien ja työntekijöiden kesken ja siinä hyödynnettiin kattavasti osapuolten osaamista. Työterveyshuolto osallistui asiantuntijana pääasiassa suurten työpaikkojen riskinarviointiin sekä kehittämistoimien suunnitteluun ja toteuttamiseen yleensä niiden pyynnöstä. Yli neljäsosassa työpaikkoja arviointiin käytettiin ulkopuolisia asiantuntijoita. Vähäisintä riskinarviointi oli pienissä työpaikoissa.

Työpaikan oman työterveysyksikön henkilöstö oli muita työterveysyksiköjä aktiivisempi toimimaan työpaikan kanssa riskinarvioinnin ja siihen liittyvien muiden toimintojen osalta. Jos työterveyshuolto oli osallistunut riskinarviointiin, sen oma riskinarviointiosaaminen sekä yhteistyö ja ennalta ehkäisevä toiminta työpaikan kanssa olivat lisääntyneet. Riskinarviointiin osallistuivat pääasiassa työterveyshoitajat ja -lääkärit. Työterveyshuolto toimi enimmäkseen ohjeiden ja kehittämisehdotusten antajana.

Työterveyshuolloista noin puolet ilmoitti yhdistäneensä riskinarvioinnin asiakastyöpaikalle tehtyyn työpaikkaselvitykseen. Työterveyshuollon tekemän työpaikkaselvityksen ja riskinarvioinnin sisältöihin ja toteuttamiseen liittyvät tulokset olivat samansuuntaiset, joskin oli havaittavissa, että riskinarviointit oli tehty tarkemmin ja systemaattisemmin kuin työpaikkaselvitykset. Tämä oli havaittavissa muun muassa avoimista vastauksista siten, että riskinarvioinnissa tukeuduttiin työpaikkaselvityksiä enemmän johonkin menetelmään, kun taas työpaikkaselvitys saattoi perustua paperille tehtäviin muistiinpanoihin havainnoinnin ja keskustelujen perusteella. Myös riskin suuruuden arvioiminen toteutui paremmin riskinarvioinnissa kuin työpaikkaselvitystä tehtäessä.

Suurissa työpaikoissa riskinarviointi oli laajempi ja järjestelmällisempi kuin pienemmissä työpaikoissa. Riskinarviointi kohdistui pääasiassa päivittäisiin sekä tavanomaisesta poikkeaviin työtehtäviin, kolmasosa työterveyshuollon vastaajista tosin katsoi ettei harvinaisempia työtilanteita huomioitu riskinarvioinnissa tai työpaikkaselvityksessä lainkaan. Ulkopuoliset työntekijät otettiin riskinarvioinnissa huomioon noin kahdella kolmasosalla ja työterveyshuoltojen vastauksissa vain neljäsosalla työpaikoista. Työterveyshuollon työpaikkaselvityksissä ei juurikaan huomioitu ulkopuolisia työntekijöitä.

Eri osa-alueista tapaturman vaarat, fyysiset kuormitustekijät, fysikaaliset ja kemialliset vaaratekijät huomioitiin parhaiten erityisesti suurissa työpaikoissa ja teollisuuden toimialoilla, joissa niitä esiintyi runsaasti. Henkiset ja biologiset vaarat sekä väkivallan uhkat jäivät vähemmälle huomiolle. Niitä esiintyi lähinnä sosiaali- ja terveysalalla, joiden riskinarvioinnissa ne myös huomioitiin

paremmin kuin teollisuudessa ja julkisessa hallinnossa. Tapaturmatilastoja, läheltä piti -tietoja ja työterveyshuollon aiempia työpaikkaselvitysraportteja hyödynnettiin eniten riskinarvioinnin taustatietoina. Riskinarvioinnissa käytettiin runsaasti erilaisia valmiita tai työpaikan itsensä laatimia menetelmiä käyttötarkoituksen ja mieltymysten mukaan. Työterveyshuollot toivoivatkin sellaista riskinarvioinnin menetelmää, joka soveltuisi heidän ja yritysten käyttöön ja voitaisiin tehdä yksi ja yhteinen työolojen arviointi.

Riskinarvioinnin tulokset dokumentoitiin yleensä kirjallisesti tai sähköisesti. Suuret työpaikat huolehtivat muita paremmin tietojen päivittämisestä. Riskinarvioinnin tulokset käsiteltiin pääasiassa työntekijöiden ja arviointikohdeiden vastuuhenkilöiden kanssa ja niistä tiedotettiin myös johdon edustajille. Tulosten käsittely jäi vähäiseksi työpaikan ulkopuolisten työntekijöiden ja työterveyshuollon osalta. Suurissa työpaikoissa riskinarvioinnin tulokset käsiteltiin myös työsuojelutoimikunnassa ja työterveyshuollon kanssa. Pienet työpaikat tiedottivat riskinarvioinnin tuloksista työntekijöille suhteellisesti paremmin kuin suuret.

Riskinarvioinnin tulosten perusteella työpaikat tekivät runsaasti korjaustoimia poistamalla vaaratekijöitä, ehkäisemällä haitan tai vaaran syntymistä ennalta, toteuttamalla yleisiä työsuojelutoimia ja korvaamalla haitallisen tekijän vähemmän haitallisella tavalla. Työnantajien ja työntekijöiden aineistojen tilastollisten arvojen mukaan pienet työpaikat olivat näiden osalta suhteellisesti muita aktiivisempia.

Riskinarvioinnin tuloksia hyödynnettiin eniten toimintaohjelman toteuttamisessa, työntekijöiden opastamisessa ja erilaisten ohjeiden laatimisessa. Hieman vähemmän niitä hyödynnettiin kehittämistoimien, työn, selvitysten, mittausten ja työterveyshuollon toiminnan suunnittelussa ja toteuttamisessa sekä työympäristön parannusten seuraamisessa. Työterveyshuolto seurasi omalta osaltaan asiakastyöpaikan parannusten vaikutuksia terveydentilaan keskustelemalla ja havainnoimalla asioita työpaikkakäyntien ja terveystarkastusten yhteydessä. Sen sijaan heidän oman toimintansa seuraaminen ja mittaaminen oli lisääntynyt vain kolmasosalla työterveysyksiköistä. Vähiten työpaikat hyödynsivät riskinarvioinnin tuloksia esimiestyön kehittämisessä. Tilastollisten arvojen mukaan pienet työpaikat olivat suhteellisesti muita aktiivisempia hyödyntämään riskinarvioinnin tuloksia monissa asioissa. Kehittämistoimien toteuttamisen yleisimpiä esteitä olivat henkilöstöresurssien vähäisyys ja ajan puute.

## Tuloksia alle 10 henkilön työpaikkojen osalta

Tulosten vertailu alle 10 henkilön ja suurempien työpaikkojen välillä osoitti, että pientyöpaikkojen työnantajien mukaan viidesosalla ja työntekijöiden mukaan noin kolmasosalla esimiehistä ei ollut riittäviä valmiuksia huolehtia työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta. Pientyöpaikkojen tilanne oli tältä osin parempi kuin suuremmissa työpaikoissa. Lisäksi molempien vastaajaryhmien mielestä pientyöpaikoissa oli hankittu työssä tarvittavia suojaimia huonommin kuin suuremmissa työpaikoissa.

Pientyöpaikkojen työnantajista kuudesosa ilmoitti, ettei ollut tutustunut työturvallisuuslakiin. Vastaajat suhtautuivat kriittisesti myös työturvallisuuslain aktivoivaan vaikutukseen riskinarviointitoiminnassa. Yli kolmasosa työnantajista ja vajaa puolet työntekijöistä oli sitä mieltä, ettei uudistettu työturvallisuuslaki ollut aktivoanut riskinarviointitoimintaa pientyöpaikoilla.

## Työturvallisuuslainsäädännön vaikuttavuus

Kaikkien vastaajaryhmien mukaan työturvallisuuslainsäädännön arvioitiin aktivoineen erityisesti suuria työpaikkoja riskinarvioinnin toteuttamiseen. Se oli myös edistänyt ylimmän johdon sitoutumista, terveyden, turvallisuuden ja työolojen suunnitelmallista kehittämistä, työnantajan ja työntekijöiden yhteistyötä sekä vastuiden ja velvollisuuksien kohdentumista. Vähiten lainsäädäntö oli vaikuttanut työterveyshuollon mahdollisuuksiin toimia työpaikoilla.

Työturvallisuuslainsäädännöllä oli ollut eniten myönteistä vaikutusta tapaturmavaarojen vähenemiseen sekä ergonomian paranemiseen. Myös kemialliset vaaratekijät ja melu olivat vähentyneet pääasiassa suurissa työpaikoissa ja työpaikoilla, joilla on oma työterveysyksikkö tukena. Lisäksi ennalta ehkäisevä toiminta oli lisääntynyt. Toimet väkivallan uhkien, epäasiallisen kohtelun ja häirinnän vähentämiseksi olivat toteutuneet parhaiten sosiaali- ja terveysalalla. Myös työntekijöiden opastaminen oli parantunut työpaikoilla. Arvioiden mukaan lainsäädännöllä oli ollut vähiten vaikutusta henkisen ylikuormituksen vähenemiseen. Osassa työpaikoista henkinen ylikuormitus oli jopa lisääntynyt.



# 4 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

## 4.1 Tulosten tarkastelu

Tutkimuksessa selvitettiin työturvallisuuslain toteutumista työpaikoilla työnantajien, työntekijöiden ja työterveyshuoltojen arvioimina. Osallistujat arvioivat työpaikkojen terveys- ja turvallisuustoiminnan edellytyksiä, riskinarvioinnin toteuttamista ja työturvallisuuslain vaikuttavuutta työpaikoilla.

Aiemmat lainsäädännön vaikuttavuutta selvittäneet tutkimukset ovat olleet pääsääntöisesti laadullisia ja ne ovat kohdistuneet työpaikkoihin. Tässä tutkimuksessa puolestaan saatiin uutta tietoa määrällisesti riskinarvioinnin sisällöstä, tekijöistä, taustatietolähteistä, dokumentoinnista, riskinarvioinnin perusteella tehtävistä toimenpiteistä sekä niiden vaikutuksesta työympäristöön ja yleiseen asennoitumiseen. Lisäksi saatiin uutta tietoa työterveyshuollon toiminnasta työpaikkaselvityksen ja riskinarvioinnin yhteydessä sekä tietoa työturvallisuuslain toteutumisesta ja riskinarvioinnin vaikutuksista kolmella suurimmalla toimialalla sekä eri kokoisissa työpaikoissa. Tämä pohdinta perustuukin pääasiassa uusiin tuloksiin.

Tutkimusaineistossa vastaajien jakautuminen erilaisten työpaikkojen välillä määrittää tulosten ominaislaadun ja sen, että kuvaako aineisto todellisuutta työpaikoilla. On oletettavaa, että kyselyyn vastanneet edustavat paremmin hyviä kuin heikompia työpaikkoja. Siksi aineistosta ei juuri löydy merkkejä jakautumisesta hyviin ja heikompiin työpaikkoihin eikä aineistosta siten voida löytää heikoimpien työpaikkojen ominaispiirteitä. Heikoimpien työpaikkojen kehittämistarpeet tulisi saada selvitettyä, mutta sen selvittäminen on tämän kaltaisessa kyselyssä lähes mahdotonta.

### Terveys- ja turvallisuustoiminnan edellytykset työpaikoilla

Tutkimuksen perusteella terveys- ja turvallisuustoiminta työpaikoilla oli sangen aktiivista ja siinä oli havaittavissa järjestelmällisen ja johdonmukaisen

turvallisuusjohtamisen piirteitä. Esimerkiksi työturvallisuuslain tunnettuus oli kohtuullisen hyvällä tasolla, työpaikan ylin johto oli sitoutunut terveyden ja turvallisuuden kehittämiseen ja lain määräykset koettiin riittäviksi ohjaamaan työnantajia vaarojen ja haittojen tunnistamisessa ja poistamisessa. Lähes kaikkien työnantajien ja työntekijöiden mukaan esimerkiksi ylin johto oli sitoutunut työn terveellisyys- ja turvallisuuden kehittämiseen. Kolme neljästä työnantajasta sekä kaksi kolmasosaa työntekijöistä ja työterveyshuolloista koki myös ”työturvallisuutta koskevan lainsäädännön määräysten edistäneen ylimmän johdon sitoutumista”.

Tutkittaessa työturvallisuuslain toimeenpanoa työpaikoilla sen koettiin tuoneen järjestelmällisyyttä vaarojen selvittämiseen ja arviointiin (Salminen ym. 2007). Riskien arviointi on tärkeä osa turvallisuusjohtamista ja sen tulisi-kin ohjata turvallisuustoimintaa. Yrityksillä, joilla turvallisuusjohtaminen on osa muuta johtamista, myös turvallisuustieto ja keinot turvallisuuden kehittämiseksi ovat olemassa (Hämäläinen & Anttila 2008).

Tutkimuksen perusteella parannettavaa löytyi esimiesten ja muun henkilöstön riittävän osaamisen varmistamisesta. Joka neljännen työntekijän ja joka kuudennen työnantajan mielestä esimiehet eivät tunteneet työturvallisuuslain asettamia velvoitteita. Joka kolmas työntekijä ja joka neljäs työnantaja arvioi, ettei esimiehillä ollut riittäviä edellytyksiä huolehtia työntekijöiden terveellisyydestä ja turvallisuudesta. Lisäksi neljännes työnantajista ja yli kaksi viidesosaa työntekijöistä ajatteli, ettei henkilökunta ollut saanut riittävästi työsuojelukoulutusta. Joka neljäs työntekijä kritisoi myös perehdyttämistä. Työnantajista kolme neljästä ja työntekijöistäkin kaksi kolmesta oli kuitenkin sitä mieltä, että lainsäädännön määräykset olivat edistäneet työntekijöille annettavaa opetusta ja ohjausta. Myös Hämäläisen ja Anttilan (2008) mukaan koulutuksen merkitys oli suuri turvallisuustyössä.

Tässä tutkimuksessa valtaosa työnantajista ja kolme neljästä työntekijästä arvioi, että ”vaara- ja haittatekijöiden syntyminen ehkäistään ennakolta” aina tai usein. Samoin valtaosa työnantajista ja työntekijöistä katsoi, että ”työpaikalla on sovittu vaarallisten töiden suorittamisen pelisäännöt”. Hämäläisen ja Anttilan (2008) mukaan erilaisia ’yhteisiä pelisääntöjä’ tarvitaan niin yritysten edustajien kuin asiantuntijoidenkin mielestä.

Tässä tutkimuksessa yli puolet työnantajista ja yli kaksi viidesosaa työntekijöistä oli sitä mieltä, että lainsäädännön määräykset olivat edistäneet työpaikalla väkivallan uhkaa vähentävien toimenpiteiden toteuttamista. Salmisen ym. (2007) tutkimuksessa ”pykälä väkivallan uhasta nähtiin olevan hyvä lisä työturvallisuuslakiin ja sen koettiin tuoneen painoarvoa etenkin palvelualoja

sekä sosiaali- ja terveystieteiltä koskevaan kasvavaan ja vakavaan työsuojeluongelmaan. Osaltaan väkivallan uhasta kaivattiin vielä tarkempia ohjeita ja hyvien käytäntöjen ja mallien levittämistä käytäntöön” (Salminen ym. 2007).

## Riskinarvioinnin toteuttaminen työpaikoilla

Riskinarviointi toteutettiin yhteistyössä työntekijöiden ja työnantajien edustajien kanssa, jolloin myös työntekijöiden ammattitaitoa ja osaamista hyödynnettiin riskinarvioinnin toteutuksessa. Riskinarvioinnit dokumentoitiin ja dokumentit olivat työntekijöiden nähtävissä suurimmassa osassa työpaikoista. Tästä huolimatta osassa yrityksistä riskinarvioinnin tuloksia seurattiin ja päivitettiin harvoin tai ei koskaan. Kymmenesosa esimiehistä ei tuntenut riskinarvioinnin toteutuksen yleisiä periaatteita.

Saadut tulokset riskinarvioinnin dokumentoinnin osalta olivat hieman myönteisempiä kuin Salmisen ym. (2007) tutkimuksessa. Riskinarvioinnissa hyödynnettiin laajasti työntekijöiden osaamista. Tämä tukee Hämääläisen ja Anttilan (2008) havaintoa, jonka mukaan työpaikalla riskinarviointia tehtäessä tulee myös arviointikohteessa työskentelevien henkilöiden osallistua siihen.

Tämän tutkimuksen mukaan työturvallisuuslaki oli aktivoinut työpaikkojen riskinarviointitoimintaa. Suuremmissa yrityksissä koettiin pienempiä yrityksiä selkeämmin työturvallisuuslain aktivoivan riskinarviointitoimintaa työpaikalla. Lainsäädännön koettiin edistävän riskinarvioinnin toteuttamista työpaikoilla. Riskinarvioinnin toteutuksessa käytettiin työterveyshuoltoa asiantuntijana kohtalaisesti. Tulokset tukevat Salmisen ym. (2007) tutkimuksen johtopäätöstä, jonka mukaan työturvallisuus- ja työterveyshuoltolaki antavat hyvän pohjan työpaikan terveys- ja turvallisuusasioiden edistämiseen.

Suurin osa työnantajista ja työntekijöistä oli samaa mieltä siitä, että työturvallisuuslain määräykset olivat riittäviä koskien vaarojen ja haittojen tunnistamista sekä vaarojen ja haittojen poistamista. Tulokset olivat saman suuntaisia kuin Salmisen ym. (2007) haastattelututkimuksessa, jossa työturvallisuuslain koettiin tuoneen järjestelmällisyyttä vaarojen selvittämiseen ja arviointiin.

Riskinarvioinnin tuloksia hyödynnettiin laajasti muun muassa esimiestyöskentelyn kehittämisessä ja työntekijöille annettavassa ohjeistuksessa. Riskinarvioinnin perusteella työpaikoilla toteutettiin kohtalaisen hyvin torjuntatoimenpiteitä. Työnantajien ja työntekijöiden mukaan suurimmassa osassa työpaikoista havaitut vaara- tai haittatekijät sekä kuormitustekijät ehkäistiin ennakolta tai ne poistettiin. Nämä tulokset ovat hieman myönteisempiä kuin Hämääläisen ja Anttilan (2007) saamat tulokset riskinarvioinnin toimenpiteiden toteutuksesta.

Tulosten mukaan eri vaara- ja kuormitustekijät otettiin pääsääntöisesti hyvin huomioon riskinarvioinnissa eikä eri vastaajaryhmien välillä ollut suurta eroa lukuun ottamatta henkistä kuormittumista ja väkivallan uhkia. Työn henkisten kuormitustekijöiden osalta kuudesosa työnantajista ja peräti yli kolmasosa työntekijöistä oli sitä mieltä, ettei sitä ole otettu huomioon vaikka olisi pitänyt. Myös työhön liittyvien väkivallan uhkien osalta tulos on samansuuntainen eli kymmenesosa työnantajista ja kuudesosa työntekijöistä oli sitä mieltä, ettei sitä ole otettu huomioon vaikka olisi pitänyt. Henkisen kuormittumisen huomiotta jättäminen voi johtua useista syistä. Parhaiten henkistä ylikuormittumista ja väkivallan uhkia käsiteltiin sosiaali- ja terveysalan työpaikoissa, joissa tämän tyyppisiä ongelmia esiintyy jatkuvasti asiakastyöhön liittyvän vastuullisuuden ja asiakkaiden odottamattoman käyttäytymisen vuoksi, kun taas muilla toimialoilla tällaiset tilanteet ovat harvinaisempia. Sosiaali- ja terveysala on naisvaltaista ja naisilla asioista puhuminen on luontevampaa kuin teollisuuden työpaikoissa toimivilla miehillä, joille on helpompaa ottaa puheeksi konkreettiset työympäristön epäkohdat kuin henkilökohalliset tuntemukset. Työympäristön eri osa-alueiden riskejä voidaan mitata ja niiden arvioinnissa voidaan hyödyntää erilaisia viitearvoja lukuun ottamatta henkistä kuormittumista, jonka arvioiminen perustuu henkilökohtaiseen tuntemukseen. Suurissa työpaikoissa yksittäisen työntekijän mielipide ei välttämättä tule riskinarvioinnissa kuuluviin eivätkä työpaikat osaa hyödyntää tekemäänsä työtyytyväisyys- tai työilmapiirikyselyjen tuloksia riskinarvioinnissa. Henkinen ylikuormittuminen voidaan myös mieltää vain tietyillä toimialoilla esiintyväksi tai siihen liittyviä asioita voidaan joissakin työpaikoissa vähätellä, jolloin ne jätetään huomioimatta. Henkisen ylikuormittumisen tunnistaminen ja hallinta on tärkeää kaikilla toimialoilla, koska työikäisten mielenterveyden ongelmat ovat kasvava työkyvyttömyyteen johtava tekijä.

Työntekijöiden osalta epäilyä jonkin vaara- ja haittatekijän huomiotta jättämisestä esiintyi jossain määrin myös muiden vaaratekijöiden paitsi tapaturmavaarojen osalta (vaihtoehdon ”ei ole huomioitu, vaikka pitäisi” -osuus vaihteli vastauksissa välillä 10–22 %). Suuri epäily työntekijöiden vastauksissa kohdistui henkisten kuormitustekijöiden ohella biologisiin tekijöihin. Työterveyshuollon vastaukset poikkesivat työnantajien ja työntekijöiden vastauksista siten, etteivät he jättäneet riskinarvioinnissa tai työpaikkaselvityksessä huomioimatta mitään vaara- ja kuormitustekijää.

Jos tuloksia verrataan aikaisempaan tutkimukseen työturvallisuuslain toimeenpanosta (Salminen ym. 2007), ovat ne samansuuntaisia. Esimerkiksi henkisen kuormittavuuden arviointi koettiin epäselvänä sekä vaikeana ja sii-

hen kaivattiin lisäohjeita ja esimerkkejä toimivista käytännöistä. Aiemman tutkimuksen tulosten mukaan työpaikan koko ja toimiala osoittautuivat määrääviksi tekijöiksi sen suhteen, mitä vaara- ja kuormitustekijöitä työpaikalla pidetään merkittävinä. Pienillä, pääosin teollisuuden, kuljetuksen ja rakentamisen toimialoja edustavilla työpaikoilla painottui kemiallisten ja fyysisten tekijöiden sekä melun hallinta. Näillä työpaikoilla henkisen kuormittavuuden asioita ei oltu juurikaan käsitelty. Suurten ja keskisuurten sekä erityisesti kunta-, palvelu- ja sosiaali- ja terveystalouden työpaikoilta tuotiin voimakkaammin esiin työn henkisen kuormittavuuden näkökulma.

Kaikkien vastaajaryhmien vastausten perusteella voidaan katsoa lainsäädännön edistäneen työn vaara- ja kuormitustekijöiden vähentämistä sekä työntekijöille annettavaa opetusta ja ohjausta. Huomioitavaa on, että noin kolmannes vastaajista joka ryhmässä oli ilman mielipidettä koskien noin puolta kysymyksistä (4–5 yhdeksästä). Tätä voidaan selittää sillä, ettei lainsäädäntö yksin vaikuta ko. ilmiöihin ja toisaalta myös sillä, että lain voimaantulosta on kulunut niin pitkä aika, ettei työpaikan muutoksia olla osattu yhdistää sen voimaantumiseen. Tiedetään myös, etteivät lainsäädännön muutokset yksin tuo muutoksia (Lehtola ym. 2008). Yleisenä piirteenä voidaan todeta, että työntekijät kokivat lainsäädännön myönteisen vaikutuksen lievempänä kuin työnantajien edustajat. Lainsäädännön vaikutukset jäivät vähäisimmiksi työn henkisen ylikuormituksen vähentämisen ja väkivallan uhkaa vähentävien toimenpiteiden osalta.

## Työterveyshuollon toiminta työpaikan tukena

Selvitys antoi uutta määrällistä tietoa työterveyshuollon toiminnasta työpaikkaselvityksen ja riskinarvioinnin yhteydessä sekä tietoa työturvallisuuslain toteutumisesta ja riskinarvioinnin vaikutuksista kolmella suurimmalla toimialalla sekä eri kokoisissa työpaikoissa. Lisäksi verrattiin eri työterveysasematyypin toimintaa toisiinsa.

Saatujen tulosten mukaan työterveyshoitajat olivat muita työterveyshuollon ammattiryhmiä enemmän sidoksissa omaan työpaikkaansa ja siten he ovat oppineet tuntemaan asiakasyrityksensä jo pitkältä ajalta. Oman haasteensa työterveyshuolloille tuo työpaikkojen kilpailuttaminen työterveyspalveluista, jolloin osa työpaikoista voi vaihtaa palvelujen tuottajaa hyvinkin usein, jopa vuoden tai kahden välein. Tämänkin tutkimuksen mukaan yli neljäsosa asiakasyrityksistä oli ollut työterveyshuollon asiakkaana alle viisi vuotta. Uuteen

asiakastyöpaikkaan tutustuminen ja asiakassuhteen kypsyminen vie aikaa ennen kuin toiminta käynnistyy ja syntyy riittävä käsitys työpaikan tarpeista sekä molemminpuolinen luottamus.

Vertailu työpaikkaselvityksen ja riskinarvioinnin välillä osoitti, että työterveyshoitajia lukuun ottamatta muut ammattiryhmät osallistuivat asiakastyöpaikkansa riskinarvointiin vähemmän kuin työpaikkaselvitykseen. Työpaikkojen työolojen arviointi jäi siis pääasiassa työterveyshoitajien vastuulle, kuten aiemmissakin tutkimuksissa tuli esille (Naumanen & Liesivuori 2006). Työterveyshuollot arvioivat niin riskinarvioinnissa kuin työpaikkaselvityksessä asiakastyöpaikan päivittäisiä ja harvinaisia vakituisten ja tilapäisten ulkopuolisten työtehtäviä yhtä paljon, joskin ulkopuolisten ja tilapäisten tekemiä töitä ja harvinaisia tilanteita huomattavasti työnantajia heikommin. Työterveyshuollot hyödynsivät aiempia omia tekemiään dokumentteja yhtä paljon työpaikkaselvityksessä ja riskinarvioinnissa. Työpaikan dokumentteja ja tilastoja he hyödynsivät enemmän riskinarvioinnissa kuin työpaikkaselvityksessä samoin kuin työnantajat ja työntekijätkin. Tapaturman vaarat, työn fyysiset ja henkiset kuormitustekijät sekä fysikaaliset ja kemialliset vaaratekijät huomioitiin hyvin, mutta työhön liittyvät väkivallan uhat ja biologiset vaaratekijät huomioitiin riskinarvioinnissa hieman paremmin kuin työpaikkaselvityksessä. Työterveyshuollot huomioivat kaikki edellä mainitut kuormitus- ja vaaratekijät paremmin kuin työnantajat ja työntekijät. Työnantajat puolestaan huomioivat edellä mainitut kuormitus- ja vaaratekijät paremmin kuin työntekijät. Kuitenkin kolmasosa työterveyshuollon vastaajista arvioi kemiallisten, biologisten ja henkisten tekijöiden arviointiosaamisen liian vähäiseksi. Aiemmissa tutkimuksissa tuli esille vain se, että työterveyshuollot pitivät kemiallisten ja henkisten tekijöiden arviointia vaikeina (Rantanen & Pääkkönen 2000; Pääkkönen ym. 2003; Lehtola 2005; Vainio ym. 2005; Naumanen & Liesivuori 2009). Tämänkin selvityksen mukaan kaikki vastaajaryhmät arvioivat henkisen ylikuormituksen jopa lisääntyneen. Jos riskejä ei osata arvioida ja se koetaan vaikeaksi, on houkutus jättää sellaiset asiat arvioimatta. Ajan myötä se ilmenee henkilö- ja työpaikkakohtaisina ongelmina, joita selvitetään työterveyshuollon vastaanotolla.

Työterveyshuollot arvioivat sekä työpaikkaselvityksessä että riskinarvioinnissa tunnistettujen haittojen ja vaarojen merkityksen terveydelle yhtä hyvin, mutta niiden aiheuttaman riskin suuruuden arvioiminen oli yleisempää riskinarvioinnissa kuin työpaikkaselvityksessä. Kymmenesosa työterveyshuolloista toi esiin, etteivät ne osaa arvioida haittojen ja vaarojen riskien suuruutta. Hieman vähemmän oli niitä, joiden mielestä riskin suuruuden arvioiminen ei

kuulunut työterveyshuollon tehtäviin eikä heillä ollut tarkoitukseen sopivaa menetelmää käytössä. Työterveyshuollon tehtävä oli niin työpaikkaselvityksessä kuin riskinarvioinnissakin sama, joskin riskinarvioinnissa pieni osa heistä saattoi seurata tilannetta sivustakatsojana. Osallistumisessa kehittämistoimien suunnitteluun ja toteuttamiseen ei myöskään ollut eroa. Tämä tutkimus antoi viitteitä siitä, että työterveyshuollot olisivat halukkaita osallistumaan asiakastyöpaikkansa työolojen arviointiin sekä kehittämistoimien suunnitteluun ja toteuttamiseen, jos heitä vain pyydetäisiin niihin mukaan. Joukossa on myös kymmenesosan verran niitä työterveysyksiköitä, joiden mielestä kehittämistoimien toteuttaminen ei kuulu työterveyshuollon tehtäviin. Työnantajat puolestaan kokivat työterveyshuollon osallistumisen niiden tarjoamaan hyötyyn ja aiheutuviin kustannuksiin nähden vähäisinä. Työterveyshuolloille tuleekin haasteeksi osoittaa hyödyllisyytensä ja osaamisensa, josta työnantajat haluavat myös maksaa. Lisäksi työpaikkaselvitys ja riskinarviointi pitäisi yhdistää yhdeksi kokonaisuudeksi, joka tehdään yhdessä ja siten vältetään päällekkäisiltä toimilta ja henkilöresurssien tuhlaamiselta.

Avointen vastausten perusteella riskinarvioinnissa jonkin työolojen arviointimenetelmien käyttö oli yleisempää ja systemaattisempaa kuin työpaikkaselvitystä tehtäessä. Varsin paljon oli myös niitä, jotka tekivät riskinarviointia tai työpaikkaselvitystä tyhjän paperin turvin. Tällöin on vaarana, että monet haitat ja vaarat jäävät tunnistamatta, arvioimatta ja myöskin korjaamatta. Systemaattisen ja helpon menetelmän käyttö auttaa tunnistamaan työpaikan haittoja ja vaaroja laajasti ja monipuolisesti. Työolojen arviointiin on olemassa lähes 200 menetelmää Työterveyslaitoksen ylläpitämässä Menetelmäpakissa ([www.ttl.fi/menetelmapakki](http://www.ttl.fi/menetelmapakki)). Yksi yhteinen työpaikkojen ja työterveyshuoltojen yhteiseen käyttöön tarkoitettu helppo ja kaikki tunnetut osa-alueet kattava perusmenetelmä helpottaisi molempien osapuolten työtä ja johtaisi tarkoituksenmukaisiin kehittämistoimiin. Tarvittaessa perusmenetelmällä tehtyä riskinarviointia voi syventää tai tarkentaa jollain jo olemassa olevalla toimialakohtaisella tai erityismenetelmällä.

Tilastollisia arvoja vertailtaessa työpaikkaselvityksen ja riskinarvioinnin sisällöt vaikuttivat hyvin samanlaisilta tämän kyselyn kysymysten osalta ja muiltakin osin tulokset olivat hyvin samansuuntaiset. Kuitenkin edellä oleva vertailu antoi paikoin viitteitä siitä, että työterveyshuollot huomioivat työoloja yksityiskohtaisemmin, tarkemmin ja systemaattisemmin riskinarvioinnissa kuin työpaikkaselvityksessä. He myös toimivat aktiivisemmin yrityksen kanssa monissa eri asioissa, mikä näkyi myös vaaratekijöitä koskevien väitteiden kohdalla vähentymisenä erityisesti suurissa ja teollisuuden alan työpaikoissa. Työter-

veyshuolto- ja työturvallisuuslakien uudistamisen välillä oleva vuoden ero ei riitä selitykseksi työterveyshuollon aktiiviseen toimintaan riskinarvioinnissa, vaan kyse on pikemminkin riskinarvioinnissa käytettyyn menetelmään sekä strukturoituun ja aktiiviseen toimintaan ohjaavasta toimintamallista. Myös yleinen tiedon, osaamisen ja kokemuksen karttuminen, positiivisen asenteen lisääntyminen riskinarviointiin sekä lainsäädännön vapaampi tulkinta ovat osaltaan voineet aktivoida ja rohkaista työterveyshuoltoja riskinarvioinnin tekemiseen.

Työterveyshuoltojen arvioissa heidän panoksensa pieniin työpaikkoihin jäi muita vähäisemmäksi. Maassamme pientyöpaikkojen määrä on suuri ja valtaosa niistä ei ole hankkinut työterveyspalveluja tietämättömyyttään tai välttääkseen niistä aiheutuvia kustannuksia. Työterveyspalveluista työpaikkaselvitykset voisivat olla pientyöpaikkojen työnantajalle maksuttomia maatalousyrittäjien tapaan, jotta maksullisuus ei olisi este palvelujen hankkimiselle. Yksinyrittäjiä ja muita pienyrittäjiä voi myös ohjata terveyden ja työolojen arviointiin helpon itsearviointilomakkeen (esim. [www.syty2000.fi](http://www.syty2000.fi)) avulla ja lähettämään sen työterveyshuoltoon, joka arvioi työterveyspalvelujen tarpeen, on tarvittaessa yhteydessä yrittäjään ja seuraa tilannetta tietyin väliajoin toistuvilla itsearvioinneilla ja yhteydenpidolla. Työterveyshuoltojen on tärkeä kehittää toimintaansa ja palvelujaan pientyöpaikoille sopiviksi. Uudet vaihtoehdot voisivat lisätä pientyöpaikkojen halua hankkia työterveyspalveluja.

Työterveysasemien keskinäisessä vertailussa yrityksen oma työterveysasema näkyi lähes kaikissa arvioissa muita aktiivisempana toimijana asiakastyöpaikan kanssa, mikä on mahdollista kun voi kohdistaa kaikki resurssit yhteen kohteeseen. Aikaisemmissa tutkimuksissa terveyskeskusten työterveysyksiköt vaikuttivat muita aktiivisemmilta käyttäessään eniten työaikaansa työpaikkakohtaiseen ja ennalta ehkäisevään toimintaan (Naumanen 2001; Naumanen & Liesivuori 2006).

Työterveyshuollot arvioivat oman toimintansa kehittyneen viiden viime vuoden aikana riskinarviointiosaamisessa. Ne olivat osallistuneet enemmän asiakasyrityksen riskinarviointiin sekä lisänneet yhteistyötä, ennalta ehkäisevää ja muuta toimintaa asiakasyrityksessä. Parantamisen varaa on edelleen työolojen arvioinnin jälkeisessä toiminnassa sekä työpaikan toimintojen vaikuttavuuden mittaamisessa ja seuraamisessa.

Työterveyshuoltojen arvioiden mukaan asiakastyöpaikkojen toiminnassa oli tapahtunut viiden viime vuoden aikana myönteistä kehitystä riskinarviointitoiminnassa, työntekijöiden ja työnantajan yhteistyössä sekä ennaltaeh-



käisevän toiminnan lisääntymisessä. Tapaturmavaarat ja -määrät sekä kemialliset ja fysikaaliset vaaratekijät olivat vähentyneet kolmasosassa yrityksistä, kun taas henkisten kuormitustekijöiden osuus oli lisääntynyt saman verran.

Työterveyshuoltojen mielestä työturvallisuuden ja -terveyden lainsäädäntö oli vaikuttanut monin tavoin myönteisesti asiakastyöpaikan työolojen parantumiseen, joskin niiden arviot olivat jonkin verran negatiivisemmat kuin työnantajilla ja työntekijöillä.

Tässä tutkimuksessa yli puolet työnantajista ja työntekijöistä toi esille, että työterveyshuolto toimi asiantuntijana riskinarvioinnissa aina tai usein. Työterveyshuollon erikoistumiskoulutuksissa opetetaan niin työolojen riskinarviointia kuin työpaikkaselvityksen tekemistä. Näkemykset voivat olla hyvinkin erilaiset eri kouluttajilla ja koulutettavilla siitä, onko riskinarviointi työterveyshuollon tehtävä vai ei, ja nämä opit ohjaavat työterveyshuollon toimintaa pitkälle eteenpäin. Kielteisesti ajattelevat perustelevat asiaa vetoamalla työturvallisuuslakiin, jonka mukaan riskinarviointi mielletään työnantajan velvollisuudeksi, kun taas työterveyshuollon tehtävänä on työterveyshuoltolain mukaisen työpaikkaselvityksen tekeminen. Tästä syystä myös kouluttajilla tulisi olla yhteinen näkemys riskinarvioinnin tärkeydestä ja työterveyshuollon osuudesta siihen.

Tämän selvityksen tulosten mukaan työterveyshuollot tekivät riskinarviointia myös työpaikkaselvitykseen yhdistettynä. Muussa tapauksessa työterveyshuollot olivat osallistuneet riskinarviointiin asiakastyöpaikan pyynnöstä. Riskinarviointia tekeviä työterveysyksiköitä (n=277) oli noin lähes kolme neljäsosaa (71 %) kyselyyn vastanneista työterveyshuolloista (n=388) ja yli kolmasosa (36 %) kaikista Suomen työterveysyksiköistä (n=760 työterveysyksikköä vuoden 2004 lopussa, Manninen 2007). Riskinarviointia tekevien työterveysyksiköiden määrä oli odotettua korkeampi ja heräsin epäily, olivatko vastaajat ymmärtäneet työpaikkaselvitykseen ja riskinarviointiin liittyvät kysymykset oikein ja mitä he yleensä ymmärtävät riskinarvioinnilla. Hämäläinen ja Anttila (2007) pitävät työterveyshuollon tehtävän selkeyttämistä tärkeänä työpaikkaselvityksen ja riskien arvioinnin osalta. Heidän mukaansa työterveyshuollon esittämien toimenpiteiden toteutusta edistäisi resurssien lisääminen, selkeämpi raportointi, yksilöidymmät esitykset ja niitä koskevat keskustelut, tiedottaminen, selkeämpi yhteistyö yrityksen kanssa, linjaorganisaation sitouttaminen ja toteutuksen seuranta.

Työterveyslaitoksen Sateenkaari -hankkeessa on tutkittu työterveyshuoltojen asiakastyöpaikoilleen tekemiä toimintasuunnitelmia ja niissä on todettu suuria puutteita (Peurala ym. 2007), joista raportoidaan tarkemmin myö-

hemmin. Jos kirjaaminen ontuu, voi puutteita olla myös työterveyshuollon edustajien ammattitaidossa arvioida työpaikan haittoja ja vaaroja, mikä on syytä huomioda alan ammatillisessa erikoistumis- ja täydennyskoulutuksessa nykyistä paremmin.

Edellä esitetyistä puutteista huolimatta työterveyshuolto on työpaikoille tärkeä tuki ja niissä on edelleen paljon kehitettävää, koska työnantajien ja työntekijöiden arvioimana vain viidesosassa ja työterveyshuoltojen arvioimana vain kymmenesosassa työpaikoista asiat olivat kunnossa eikä kehittämistoimia tarvittu. Tarvitaan jatkuvaa osaamisen kehittämistä ja molempuolisen yhteistyön lisäämistä, jotta päästään parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen.

## Työturvallisuuslainsäädännön vaikuttavuus

Kaikkien vastaajaryhmien arvioiden mukaan noin neljäsosa työpaikoista oli sellaisia, joita työturvallisuuslainsäädäntö ei vielä ollut aktivoinut riskinarvioinnin ja kehittämistoimien toteuttamiseen. Työturvallisuuslain määräyksiä pidettiin kuitenkin riittävinä koskien työnantajan velvoitteita, riskinarvioinnin toteuttamista sekä vaarojen ja haittojen tunnistamista ja niiden poistamista. Lain koettiin edistäneen ylimmän johdon sitoutumista, terveyden, turvallisuuden ja työolojen suunnitelmallista kehittämistä, työnantajan ja työntekijöiden yhteistyötä sekä vastuiden ja velvollisuuksien kohdentumista, joskin puutteita oli kuudesosassa työpaikoista. Laki oli edistänyt vähiten työterveyshuollon toimintamahdollisuuksia työpaikoilla: parantamisen varaa on kolmasosassa työpaikoista.

Työturvallisuuslainsäädännön vaikutukset arvioitiin myönteisimmiksi suurilla työpaikoilla. Lailla oli eniten myönteistä vaikutusta tapaturmavaarojen vähenemiseen sekä ergonomian paranemiseen. Myös kemialliset vaaratekijät ja melu olivat vähentyneet erityisesti suurissa työpaikoissa ja työpaikoilla, joilla oli oma työterveysyksikkö tukena. Näistä pieni osa työnantajista ja kymmenesosa työntekijöistä oli eri mieltä. Arvioiden mukaan lainsäädännöllä oli ollut vähiten vaikutusta henkisen ylikuormituksen vähenemiseen. Osassa työpaikoista henkinen ylikuormitus oli jopa lisääntynyt. Toimet väkivallan uhkien, epäasiallisen kohtelun ja häirinnän vähentämiseksi olivat toteutuneet parhaiten sosiaali- ja terveysalalla. Neljäsosa työntekijöistä oli kuitenkin eri mieltä henkisen ylikuormituksen vähenemisestä. Myös työntekijöiden opastaminen ja ohjaaminen oli parantunut työpaikoilla, joskin yli kymmenesosa työntekijöistä piti sitä edelleen puutteellisena.

Myös Salmisen ym. (2007) vuosina 2005–2006 tekemässä tutkimuksessa todettiin uusitun työturvallisuuslain aktivoineen työpaikkoja tarttumaan työsuojeluasioihin, antaneen yhteisen perustan työpaikan terveys- ja turvallisuusasioiden edistämiseen sekä tuoneen järjestelmällisyyttä vaarojen selvittämiseen ja arviointiin. Sen koettiin tuoneen painoarvoa etenkin palvelualoja sekä sosiaali- ja terveyspuolta koskevaan kasvavaan ja vakavaan työsuojeluongelmaan, vaikka niihin kaivattiinkin tarkempia ohjeita ja hyviä käytäntöjä ja malleja. Lainsäädännön vaikutuksia oli tuolloin havaittavissa vielä vähän. Neljä viidesosalla työpaikoista vaaroja oli tunnistettu ja kolme neljäsosalla niitä oli myös arvioitu. Neljäsosassa työpaikoista työnantajat olivat sopineet yhteistoiminnasta ja perehdyttäneet haitta- ja vaaratekijöistä, palontorjunnasta, ensiavusta ja evakuoinnista. Kolmasosassa työpaikoista työnantaja oli huolehtinut työnantajien keskinäisestä toiminnan koordinaatiosta, sisäisen liikenteen järjestelyistä, järjestyksestä ja siisteydestä, yleissuunnittelusta sekä työn terveellisyydestä ja turvallisuudesta. (Salminen ym. 2007.)

Työturvallisuuslainsäädännöllä on ollut riskinarviointia ja työolojen epäkohtien korjaamista aktivoiva vaikutus. Toiminnan pitäisi johtaa sellaiseen työpaikkakulttuuriin, jossa tunnistetaan, hallitaan ja korjataan epäkohtia enakoivasti ja jatkuvasti.

## 4.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen vahvuudet ja heikkoudet liittyvät osallistujiin ja aineistoon. Vahvuutena oli aineiston saaminen eri toimialoilta. Myös työterveysyksiköt edustivat kaikkia olemassa olevia tuottajatyyppejä. Vastaustensa perusteella saatuja tuloksia ei voida yleistää valtakunnallisesti, mutta ne antavat kuitenkin käsityksen riskinarvioinnin tilanteesta ja sen suuntauksista. Myös pienten työpaikkojen edustus oli vähäinen (Taulukko 7). Heidän työoloissaan ja toimintatavoissaan oli suuria eroja: osalla kaikki asiat olivat erinomaisessa kunnossa kun taas osalla ne olivat juuri päinvastoin. Kyselyn perusjoukkoon (työsuojeluhenkilörekisterit) on todennäköisesti valikoitunut aktiivisimmat pientyöpaikat. Siten niitä koskevia tuloksia ei voi yleistää kaikkiin pientyöpaikkoihin.

Taulukko 7. Perusjoukon, vastaajien ja yritysten määrän jakautuminen työpaikan henkilömäärän mukaan

Kyselyn saanut perusjoukko		Vastaajat		Yritysten määrä*
		Työnantaja	Työntekijä	
Yksikön koko, jota vastaukset koskevat	%	%	%	%
1–4	1	1	1	88,1
5–9	5	4	4	6,0
10–19	21	13	15	3,1
20–49	30	25	24	1,8
50–99	17	19	20	0,5
yli 100	25	38	36	0,5

\*) Lähde: Tilastokeskus 2008

Taulukko 7:n tarkastelun perusteella on todettavissa, että kyselyyn vastanneet edustavat kohtalaisen hyvin perusjoukkoa. Kun tietoja verrataan koko Suomen yrityskantaan, ovat aivan pienet työpaikat (1–4 henkeä) kyselyn vastaajina aliedustettuina. Näin ollen kyselyn tuloksia ei voida suoraan yleistää näihin työpaikkoihin. Kyselyssä käytetyt työsuojeluhenkilörekisterit (Työturvallisuuskeskus 2008, Valtiokonttori 2008) olivat kyselyn toteutushetkellä ainoat käytettävissä olevat yhtenäiset rekisterit eri toimialojen edustajista työsuojelun yhteistoiminnassa.

Kyselyyn osallistuneiden työterveysyksiköiden edustus oli puolet (51 %) kaikista Suomen työterveysyksiköistä, mitä voidaan pitää hyvänä. Heikkoutena oli vastaajien painottuminen yhteen työterveyshuollon ammattiryhmään, työterveyshoitajiin, jolloin näkemykset voivat olla tämän ammattiryhmän mukaiset, ei koko työterveyshuollon näkemys. Toisaalta tämä ammattiryhmä on eniten tekemisissä työpaikkojen kanssa ja tuntee ne hyvin.

Vertailtaessa aineistoja taustamuuttujien suhteen käytettiin toimialamuuttujaa, joka sisälsi kolme suurinta toimialaa (kyselyn vastaajamäärän mukaan), koska jäljelle jääneille toimialoille sijoittui vastaajia määrällisesti vähemmän. Tällöin puolet aineistosta jäi toimialakohtaisissa tilastollisissa analyyseissä ulkopuolelle. Kolmea toimialaa koskevat tulokset antavatkin selkeän kuvan toisistaan hyvin erityyppisistä toimialoista (teollisuus, julkinen hallinto ja maanpuolustus sekä terveys- ja sosiaalipalvelut).

Vastaajien palautteet kyselystä olivat sekä myönteisiä että kielteisiä. Myönteisten palautteiden mukaan kyselyä pidettiin hyvänä, tarpeellisena, monipuol-

lisena, selkeänä, ajatuksia herättävänä ja opettavana sekä helposti ja nopeasti vastattavana.

Kielteisissä palautteissa kysely koettiin vaikeana ja hankalana ymmärtää ja vastata. Sitä pidettiin myös epäselvänä, epäloogisena, epämääräisenä, teoreettisena ja pykälänmakuisena. Osa kysymyksistä koettiin samantyyppisiksi. Työterveyshuoltojen osalta vastaaminen meni monien kysymysten osalta arvaamiseksi, koska vastaajalla ei ollut tarpeeksi tietoa asiakasyrityksestä useimmiten joko siksi, että kyseessä oli uusi asiakastyöpaikka tai että vastaaja oli toiminut vasta vain vähän aikaa kyseisen asiakastyöpaikan kanssa. Kyselyä pidettiin myös liian pitkänä ja raskaana vastata sekä huomattavasti luvattua enemmän aikaa vievänä. Myös nämä tekijät huomioiden työterveyshuollon osalta saatuja tuloksia voidaan pitää epätarkkoina.

### 4.3 Johtopäätelmät ja suositukset

Tutkimustulokset herättivät seuraavanlaisia johtopäätöksiä ja niitä koskevia suositusehdotuksia:

1. Työturvallisuuslainsäädäntöä pidettiin riittävänä ja tarpeellisena. Se oli myötävaikuttanut tapaturmien vähenemiseen, ergonomian paranemiseen, työhygieenisten tekijöiden altistumisen vähenemiseen ja ennalta ehkäisevän toiminnan lisääntymiseen. Työturvallisuuslaki on antanut toimintalinjat työpaikoilla tapahtuvaan työturvallisuuteen ja työterveyteen liittyvään toimintaan ja parantanut turvallisuusasenteita aina johdon edustajista työntekijöihin saakka. Vaikka työoloissa onkin tapahtunut paranemista, on niissä edelleen paljon korjattavaa, erityisesti henkisten kuormitustekijöiden osalta. Tämä edellyttää säännöllistä työolojen terveyden ja turvallisuuden hallintaan liittyvää koulutusta työpaikkojen johdon edustajille, esimiehille ja työntekijöille sekä työterveyshuollon edustajille edistämään hyviä käytäntöjä, työolojen arviointiosaamista sekä myönteistä asennoitumista terveyttä ja turvallisuutta painottavaan toimintaan ja epäkohtien korjaamiseen jo ennalta ehkäisevästi. Työsuojelupäälliköiden koulutuksen suhteen tulee arvioida onko tarpeen määritellä tarkemmin työturvallisuuslaissa tarkoitetun työnantajan sijaisen pätevyysvaatimukset. Koulutuksessa tulee painottaa tarvittavien kehittämistoimien toteuttamisen tärkeyttä ja yhteistyötä työterveyshuollon kanssa niiden suunnittelussa ja toteuttamisessa sekä vaikuttaa työpaikoilla jatkuvaan turvallisuutta ja työhyvinvointia kehittävästä työpaikkakulttuurista ja hyvien ris-

kinarvointi- ja yhteistyökäytäntöjen muodostumiseen. Tukena tarvitaan myös valtakunnallisia kampanjoita.

2. Puolet työterveyshuolloista tekee työpaikan riskinarvioinnin ja työterveyshuollon työpaikkaselvityksen yhdistettynä. Kaksi hieman erilaista työolojen arviointia aiheuttaa epäselvyyttä niin työpaikoille kuin työterveyshuolloille ja työpaikat jättävätkin työterveyshuollot usein riskinarvioinnin ja kehittämistoiminnan ulkopuolelle. Vähäiset henkilö- ja aikaresurssit voitaisiin hyödyntää tehokkaasti, jos työpaikalla tehtäisiin yksi ja yhteinen työolojen arviointi yhdessä työterveyshuollon kanssa. Työterveyshuollon osallistuminen ulkopuolisena tahona aktivoi työolojen epäkohtien tunnistamista, arviointia sekä haittojen ja vaarojen hallintaa. Työpaikan ja työterveyshuollon välistä yhteistyötä voisi edistää tekemällä työturvallisuus- ja työterveyshuoltolakeihin yksiselitteisen täydennyksen yhdestä ja yhteisestä työolojen arvioinnista sekä määrittelemällä vaatimukset riittävän tason riskinarvioinnille. Työterveyshuollon hyödyntämistä osana työpaikan riskinarviointia tulisi myös tukea taloudellisesti Kelan taholta samalla tavalla kuin työpaikkaselvitystenkin osalta.

3. Työn aiheuttaman henkisen kuormittumisen arvioiminen koettiin vaikeaksi ja monissa työpaikoissa se jäi niiden omissa riskinarvioinneissa huomioimatta päähuomion kohdistuessa muiden osa-alueiden haittojen ja vaarojen tunnistamiseen. Työterveyshuollot puolestaan ottivat muiden osa-alueiden lisäksi myös henkisen kuormittumisen hyvin huomioon niin työpaikkaselvityksessä kuin riskinarvioinnissakin. Tästä syystä työpaikkojen ja työterveyshuoltojen on tärkeä tehdä yhteistyötä, jotta työpaikan tilannetta tarkasteltaisiin kokonaisvaltaisesti ja työterveyshuollon asiantuntemus saataisiin hyödynnettyä aiempaa paremmin työpaikan toiminnan kehittämisessä. Henkistä ylikuormitusta esiintyy kaikilla toimialoilla ja siitä aiheutuvat mielenterveyden ongelmat ovat merkittävä työkyvyttömyyden syy. Tästä syystä henkisen ylikuormittumisen huomioiminen riskinarvioinnissa on tärkeää kaikilla toimialoilla. Riskinarvioinnissa tulee hyödyntää aiheeseen sopivaa menetelmää ja esimerkiksi eurooppalaisen PRIMAEF (2008) viitekehyksen toteutusta työpaikoilla ja työterveyshuollossa. Kyseinen viitekehys työn psykososiaalisten riskien hallintaan pyrkii yhtenäisten menettelytapojen ja käytäntöjen edistämiseen sekä kansallisella että työpaikkatasolla. Työn henkisen kuormituksen hallinnan edistämistä ei kuitenkaan tule tehdä muiden vaara- ja haittatekijöiden hallinnan kustannuksella.

4. Työpaikat ja työterveyshuollot saattavat käyttää yhdessä arvioinnissa useita erilaisia riskinarviointimenetelmiä ja -tapoja, jolloin eri menetelmien opetteleminen ja käyttö vie aikaa. Työpaikan ja työterveyshuollon yhteistä riskinarvioinnin toteutusta edesauttaisi molempia osapuolia palveleva yhteinen riskinarviointiprosessin toimintamalli sekä perustason riskinarviointimenetelmä, joka soveltuu sekä riskinarviointiin että työpaikkaselvitykseen kuitenkin niin, että suurille ja pienille työpaikoille olisi omat sovellutukset. Riskinarviointimenetelmän tulisi kattaa kaikki tunnetut osa-alueet ja työelämän haitat ja vaarat. Tätä perustason riskinarviointia voisi tarvittaessa syventää ja täydentää kohdistetuilla riskinarvioinneilla.

5. Pientyöpaikat hyödyntävät riskinarvioinnissa työterveyshuoltoa ja muita ulkopuolisia asiantuntijoita vähän. Esimerkiksi yksinyrittäjiä ja mikroyrittäjiä voitaisiin ohjata arvioimaan työolojen riskit helpolla ja yksinkertaisella itsearviointilomakkeella ilman ulkopuolista apua ja lähettämään sen työterveyshuoltoon, joka arvioi työterveyspalvelujen tarpeen, on tarvittaessa yhteydessä yrittäjään ja seuraa työpaikan tilannetta säännöllisesti toistuvilla itsearvioinneilla ja yhteydenpidolla. Työterveyshuoltojen on tärkeä kehittää toimintaansa ja palvelujaan pientyöpaikoille sopiviksi lisäämään niiden halua hankkia työterveyspalveluja. Pienille työpaikoille tulisi suunnata taloudellisia kannustimia, jotta ne voivat nykyistä paremmin hyödyntää työterveyshuollon ja ulkopuolisten asiantuntijoiden apua ennalta ehkäisevissä toimenpiteissä sekä kehittää omia riskinarviointi- ja riskinhallintavalmiuksiaan.

#### **4.4 Tulosten hyödyntäminen ja jatkotutkimusaiheet**

Turvallisuuden ja terveyden vaaliminen on osa ammattitaitoa ja työhyvinvoinnin jatkuvaa kehittämistä. Saatuja tuloksia voidaan hyödyntää työelämän eri ammattialoille suunnatussa riskinarvioinnin ja turvallisuusjohtamisen koulutuksissa osana ammatillista ja täydennyskoulutusta. Myös työterveyshuollon koulutuksissa on tärkeä panostaa riskinarviointivalmiuksien kehittämiseen nykyistä paremmin. Työterveyshuollon esimiesten on tärkeä tukea henkilöstönsä osaamisen kehittämistä koulutuksella. Työterveyshenkilöstön koulutuksen sisältöjä voitaisiin tutkia tarkemmin ja parantaa niissä esiintyviä epäkohtia. Kriittikistä huolimatta työterveyshuollot ovat kuitenkin olleet tärkeä tuki työpaikoille ollessaan osaltaan vaikuttamassa niiden työolojen paranemiseen. Tuloksia voidaan hyödyntää myös työpaikkojen turvallisuusjohtamisessa ja

niiden toimintatavoissa sekä työturvallisuuslainsäädännön sisällön kehittämisessä. Tulokset antavat myös tietoa tuleville lainsäädäntöä ja työoloja käsitteleville vaikuttavuustutkimuksille. Tutkimustiedon avulla voidaan perustella turvallisuuden ja terveyden merkityksen tärkeyttä asiakkaille ja päättäjille aiempaa paremmin.

Selvitys nostaa esiin jatkotutkimusaiheina saman vaikuttavuustutkimuksen toteuttamisen tietyn ajan, esim. 5–10 vuoden kuluttua uudelleen, jolloin saadaan vertailukelpoista tietoa tilanteen muuttumisesta. Vaikuttavuustutkimusta voitaisiin tehdä myös muiden lakien toteutumisen osalta. Tämä kysely antoi tietoa riskinarvioinnin ja työturvallisuuslainsäädännön toteutumisesta yleisellä tasolla. Yksityiskohtaisempaa tietoa riskinarvioinnin toteutumisesta ja sen vaikuttavuudesta saadaan havainnoimalla tilanteita erikokoisilla työpaikoilla.

Tämän tutkimuksen tulosten perusteella työterveyshuollon toiminta vaikutti tarkemmalta ja systemaattisemmalta riskinarvioinnissa työpaikkaselvitykseen verrattuna. Asian varmistaminen edellyttää yksityiskohtaisempaa työpaikkaselvityksen ja riskinarvioinnin sisältöjen ja toteuttamisen tutkimista esimerkiksi havainnoimalla ja haastattelemalla sekä analysoimalla riskinarviointi- ja työpaikkaselvitysdokumenttien sisältöjä.



## LÄHTEET

BS 8800 1997. Guide to Occupational Health and Safety Management Systems. British Standard Institution 1996. BS 8800:fi. Ohje työterveys- ja turvallisuusjohtamisjärjestelmistä. Suomen Standardisoimisliitto SFS.

Bull N, Riise T, Moen B E 2002. Work-related injuries and occupational health and safety factors in smaller enterprises – a prospective study. *Occup Med* 52(2):70–74.

Chen H-T 2005. *Practical Program Evaluation*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Dahler-Larsen P 2005. Vaikuttavuuden arviointi, hyvät käytännöt, menetelmäkäsikirja, Helsinki: Stakes, FinSoc.

Dahler-Larsen P 1998. Beyond Non-Utilization of Evaluations. *An Institutional Perspective. Knowledge, Technology, and Policy* 11 (1-2):64–90.

Dahler-Larsen P 2000. Surviving the routinization of evaluation: The administrative use of evaluations in Danish municipalities. *Administration & Society* 32(1):70–92.

DePoy E, Gilson SF 2003. *Evaluation practice: Thinking and action principles for social work practice*. Pacific Grove, CA: Brooks-Cole.

Euroopan riskienarviointikampanja 2008–2009. Terveellinen työ, yhteinen etu. Saatavilla osoitteesta: <http://fi.osha.europa.eu/topics>

Garcia A M, Boix P, Canosa C 2004. Why do workers behave unsafely at work? Determinants of safe work practices in industrial workers. *Occup Environ Med* 61: 239-46.

Hämäläinen M, Rantanen S, Virtema P, Pääkkönen R 2007. Työsuojelun tila ja kehittämiskohteet työpaikoilla v.2007: Työsuojelupäällikkökyselyn yhteenveto. Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavilla osoitteesta: [http://fi.osha.europa.eu/topics/ra/ajankohtaista/tyosuojelun\\_tila\\_2007.pdf](http://fi.osha.europa.eu/topics/ra/ajankohtaista/tyosuojelun_tila_2007.pdf)

Hämäläinen P, Anttila S 2008. Turvallisuuden johtaminen ja suunnittelu. Tampereen teknillinen yliopisto. Työsuojeluhallinto, raportti 85.

Kazi MAF 2003. *Realist Evaluation in Practice*. Health and Social Work. London: Sage Publications.

International Labour Organisation 1995. Global strategy on occupational health for all. Recommendation of the second meeting of the WHO Collaborating Centres in Occupational Health. Geneva: World Health Organisation.

ILO-OSH 2001. Työterveys- ja työturvallisuusjohtamisjärjestelmiä koskevia ohjeita. Sosiaali- ja terveysministeriö. Tampere 2003.

Lanne M, Murtonen M, Nissilä M, Ruuhilehto K, Virolainen K 2008. Opas vaarojen tunnistamisen ja riskien arvioinnin kehittämiseen ja arviointiin. Työsuojeluhallinto. Tampere: Multiprint Oy.

Lappalainen J, Oksa P, Mattila M, Kivi P 1997. Miten selvitetään rakentamisen terveysriskit. Työpaikkaselvitysmenetelmät ja niiden käyttö. Työterveyslaitos, Helsinki.

Lappalainen J 2000. Muuttuvat työolot ja riskinarviointi. STM, Ammattitaitoprojekti, Työpaikan riskien arviointi -seminaari, Helsinki 28.–29.11.2000.

Lappalainen J, Piispanen P 2003. Työpaikkojen riskinarvioinnin toimintamalli Tampereen aluetyöterveyslaitos. Tampere. Saatavilla osoitteesta:  
<http://www.ttl.fi/NR/rdonlyres/D7D8537C-C025-4F5D-B0CF-A9488E7583D6/0/Riskinarviointitpperusk%C3%A4sitt.pdf>

Lavoie-Tremblay M 2004. Creating a healthy workplace: a participatory organizational intervention. *J Nurs Adm* 34(10):469–74.

Lehtola M 2005. Työterveyshuollon toiminta ja kemialliset tekijät. Kirjassa: Vainio H, Liesivuori J, Lehtola M ym. (toim.) *Kemikaalit ja työ. Selvitys työympäristön kemikaaliriskeistä*. Työterveyslaitos, Helsinki: Vammalan Kirjapaino Oy, 301–09.

Lehtola MM, der Molen HF, Lappalainen J, Hoonakker PLT, Hsiao H, Haslam RA, Hale AR, Verbeek JH 2008. The Effectiveness of Interventions for Preventing Injuries in the Construction Industry. A Systematic Review. *J Prev Med* 35(1):77–85.

Leigh J P, Waehrer G, Miller T R, Keenan C 2004. Costs of occupational injury and illness across industries. *Scand J Work Environ Health* 30(3):199–205.

Manninen P (toim.) 2007. Työterveyshuolto Suomessa vuonna 2004. Kehitystrendien tarkastelua. Työterveyslaitos, Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki.

Mäkinen M, Hämäläinen M, Forsman K, Liesivuori J 2002. Chemical exposure and risk assessment at workplaces – modelling approach. *Appl Occup Environ Hyg* 17(11):744–49.

Mäkinen M 2003. Dermal exposure assessment of chemicals. An essential part of total exposure assessment at workplaces. Kuopio University Publications C. Natural and Environmental Sciences 165. Dissertation. Kuopio: University of Kuopio.

Naumanen P, Liesivuori J 2007. Work activity analysis of Finnish occupational professionals. *Occup Med* 57(2):141-144. Saatavilla osoitteesta:  
<http://occmed.oxfordjournals.org/cgi/reprint/kql108v1?ijkey=Wn35lJp21UEclsE&keytype=ref>

Naumanen P, Liesivuori J 2009. Workplace health promotion activities of Finnish occupational health nurses. *Public Health Nurs* 26(3): 218–228.

Naumanen-Tuomela P 2001. Työterveyshoitajan asiantuntijuus työikäisten terveydenedistämistyössä muuttuvassa yhteiskunnassa. Kuopion yliopiston julkaisuja E. Sosiaalitieteet 88. Väitöskirja. Kuopion yliopisto.

Neljäs Euroopan työolotutkimus. 2007. Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö. Saatavilla osoitteesta:  
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/78/fi/1/ef0678fi.pdf>

Oikeusministeriö 2007. Säädösehdotusten vaikutusten arviointiohjeet. Oikeusministeriön julkaisu 2007:6. Helsinki: Edita

Paasio P 2006. Yleinen ja erityinen viitekehys arvioinnista. *Hallinnon tutkimus* 3:92–107.

Patton MQ 2002. A Vision of Evaluation that Strengthens Democracy. *Evaluation* 8(1):125–139.

Patton MQ 1997. *Utilization-focused Evaluation*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Patton MQ 1998. Discovering Process Use. *Evaluation* 4(2):225–233.

Patton MQ 2002. A Vision of Evaluation that Strengthens Democracy. *Evaluation*, 8(1):25–139.

Peurala M, Rautio M, Herlin K 2007. Evaluation and development of occupational health service's (OHS) action plans for client organizations. In: Congress Delegate Book of the 4th International FOHNEU Congress on Occupational Health; 2007 Sep 19–21. London.

Preskill H 1994. Evaluation's role in enhancing organizational learning. A Model for Practice. *Evaluation and Program Planning* 17(3):291–297.

Preskill H, Zuckerman B, Bonya M 2003. An Exploratory Study of Process Use: Findings and Implications for Future Research. *Am J Eval* 24(4):423–442.

PRIMAEF 2008. Psykososiaalisten riskien hallinta Eurooppalainen viitekehys (PRIMAEF). Opaskirja työnantajille ja työntekijöille. WHO ja Työterveyslaitos, 2008. Saatavilla osoitteesta: [www.ttl.fi](http://www.ttl.fi); ja [www.primaef.org](http://www.primaef.org)

Pääkkönen R, Rantanen S, Jokitulppo J, Palmroos P 2003. Työterveyshuollon kysely. Tampere: Työterveyslaitos.

Rappaport SM, Kromhout H, Symanski E 1993. Variation of exposure between workers in homogeneous exposure groups. *Am Ind Hyg Ass J* 54:654–62.

Rantanen S, Pääkkönen R 2000. Työhygienian riskien arviointi kangertelee työpajoilla. *Työterveyslääkäri* 3:347–51.

Riihimäki H, Kurppa K, Karjalainen A ym. 2003. Ammattitaudit 2002. Katsauksia No 147. Helsinki: Työterveyslaitos.

Robson C 2001. Käytännön arvioinnin perusteet, Opas evaluaation tekijöille ja tilaajille, Tammi, Helsinki.

Rossi PH, Lipsey MW, Freeman HE 2004. Evaluation. A Systematic Approach. 7th edition. Sage Publications, Thousand Oaks, CA.

Ruuhilehto K, Vilppola K 2000. Turvallisuuskulttuuri ja turvallisuuden edistäminen yrityksessä. Helsinki: Turvatekniikan keskus. TUKES-julkaisu 1/2000.

Ruuhilehto K, Kuusisto A 1998. Turvallisuuskulttuuri – mitä se on? Helsinki: Turvatekniikan keskus. TUKES-julkaisu 3.

Salminen S, Ruotsala R, Vorne J, Saari J 2007. Työturvallisuuslain toimeenpano työpaikoilla. Selvitys uudistetun työturvallisuuslain vaikutuksista työpaikkojen turvallisuustoimintaan. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 4. STM, Helsinki.

Sanderson I 2003. Is it 'what works' that matters? Evaluation and evidence-based policy making. *Research Papers in Education* 18(4):331–345.

Shoaf C, Genaidy A, Karwowski W, Huang S H 2004. Improving performance and quality of working life: a model for organisational health assessment in emerging enterprises. *Hum Factors* 14(1):81–95.

SFS-EN 292–1 1992. Koneturvallisuus. Perusteet ja yleiset suunnitteluperiaatteet. Osa 1: Peruskäsitteet ja menetelmät. Suomen Standardisoimisliitto.

SFS-IEC 60300-3-9 2000. Luotettavuusjohtaminen osa 3: Käyttöopas. Luku 9: Teknisten järjestelmien riskianalyysi. Suomen Standardisoimisliitto.

Simola A 2005. Turvallisuuden johtaminen esimiestyönä: Tapaustutkimus pitkäkestoisen kehittämishankkeen läpiviennistä teräksen jatkojalostustehtaassa. Teknillinen tiedekunta, Oulun yliopisto, tuotantotalouden osasto, työtieteen yksikkö.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2000. Riskien arviointi työpaikalla -työkirja, Työsuojeluosasto.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2003. Turvallisuusjohtaminen. Työsuojeluoppaita ja -ohjeita 35. Tampere.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2006. Riskin arviointi. Työsuojeluoppaita ja -ohjeita 14. Tampere. Saatavissa osoitteesta: <http://www.tyosuojelu.fi>

Tala J 2007. Lainsäädäntötoiminnan laadun parantaminen ja hallituksen lainsäädäntösuunnitelma. Teoksessa: J. Tala (toim.) Kohti laadukasta lainsäädäntöstrategiaa, 1–23. Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen julkaisuja 228. Helsinki.

Tilastokeskus 2008. Yritysrekisterin vuositilasto (haku 4.12.2008). Saatavilla osoitteesta: <http://www.tilastokeskus.fi/til/yri.html>

Torres RT, Preskill H 2001. Evaluation and Organizational Learning: Past, Present, and Future. American Journal of Evaluation 22(3):387–395.

Työperäistä stressiä koskeva puitesopimus 2006. Saatavilla osoitteesta: <http://www.tyoturva.fi/stressikiertue/media/stressisopimus2006.pdf>

Työperäistä stressiä koskeva keskusjärjestösopimus 2007. Saatavilla osoitteesta: <http://www.tyoturva.fi/stressikiertue/media/stressisuositus2007.pdf>

Työterveyshuoltolaki 1383/2001. Saatavilla osoitteesta: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2001/20011383>

Työturvallisuuskeskus 2003. Riskien arviointi työpaikalla -työkirja + CD-rom ohjelmalevyke. Apuväline työpaikan riskien arviointiin.

Työturvallisuuslaki 738/2002. Saatavilla osoitteesta: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2002/20020738>

Työturvallisuuskeskus 2008. Työsuojeluhenkilörekisteri.

Vainio H, Liesivuori J, Lehtola M ym. 2005. Kemikaalit ja työ. Selvitys työympäristön kemikaaliriskeistä. Työterveyslaitos, Helsinki: Vammalan Kirjapaino Oy.

Valtiokonttori 2008. Työsuojeluhenkilörekisteri.

Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta 1484/2001. Saatavilla osoitteesta:  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2001/20011484>

Liitetaulukoissa I-38 on esitetty tulokset kaikkien vastaajien osalta sekä vertailuryhmittäin (työpaikan koko, kolme suurinta toimialaa vastaajien lukumäärän mukaan). Vertailuryhmien tuloksista on esitetty liitetaulukoissa ainoastaan merkitsevät tulokset. Merkitsevyyden P-arvon rajana oli 0,05.

Liitetaulukko I. Työnantajien ja työntekijöiden ilmoittamat toimialat

Työpaikan pääasiallinen toimiala	TYÖNANTAJAT		TYÖNTEKIJÄT	
	n	%	n	%
maatalous, metsätalous ja kalatalous	16	1,1	19	1,4
kaivostoiminta ja louhinta	2	0,1	3	0,2
teollisuus	386	26,2	350	24,8
sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto	30	2,0	45	3,2
vesi-, jätevesi- ja jätehuolto	15	1,0	16	1,1
rakentaminen	101	6,9	45	3,2
tukku- ja vähittäiskauppa	100	6,8	53	3,8
kuljetus ja varastointi	84	5,7	55	3,9
majoitus- ja ravitsemistoiminta	18	1,2	13	0,9
informaatio ja viestintä	24	1,6	34	2,4
rahoitus- ja vakuutustoiminta	23	1,6	37	2,6
kiinteistöalan toiminta (esim. vuokraus, välitys, hallinta)	12	0,8	11	0,8
ammattilinen, tieteellinen ja tekninen toiminta (esim. tutkimus, mainostus, suunnittelu, konsultointi)	46	3,1	64	4,5
hallinto- ja tukipalvelutoiminta (esim. matkanjärjestelyt, kiinteistönhoito, vartiointi, leasing)	36	2,4	25	1,8
julkinen hallinto ja maanpuolustus	250	17,0	221	15,7
koulutus	85	5,8	112	7,9
terveys- ja sosiaalipalvelut	173	11,7	232	16,4
taiteet, viihde ja virkistys	9	0,6	16	1,1
muu toimiala	63	4,3	60	4,3

Liitetaulukko 2. Työnantajien ja työntekijöiden ilmoittamat teollisuuden toimialat

Teollisuuden toimiala	TYÖNANTAJAT		TYÖNTEKIJÄT	
	n	%	n	%
elintarvikkeiden ja juomien valmistus	36	9,5	30	9,3
tekstiilien, vaatteiden ja nahkatuotteiden valmistus	10	2,7	7	2,2
sahatavaran ja puutuotteiden valmistus	35	9,3	24	7,5
huonekalujen valmistus	11	2,9	5	1,5
paperi- ja kartonkituotteiden valmistus	16	4,2	17	5,3
painaminen ja tallenteiden jäljentäminen	9	2,4	7	2,2
öljytuotteiden valmistus	3	0,8	6	1,9
kemikaalien ja kemiallisten tuotteiden valmistus	24	6,4	28	8,7
lääkeaineiden valmistus	6	1,6	5	1,5
kumi- ja muovituotteiden valmistus	23	6,1	10	3,1
mineraalituotteiden valmistus	8	2,1	2	0,6
metallien jalostus	20	5,3	18	5,6
tietokoneiden sekä elektronisten ja optisten tuotteiden valmistus	19	5,0	8	2,5
sähkölaitteiden valmistus	14	3,7	8	2,5
koneiden ja laitteiden valmistus	42	11,1	39	12,1
moottorijoneuvojen, perävaunujen ja kulkuneuvojen valmistus	8	2,1	5	1,5
metallituotteiden valmistus	67	17,7	54	16,8
muu teollisuuden valmistus	18	4,8	11	3,4
jokin muu, mikä	9	2,4	38	11,8



Liitetaulukko 3. Työnantajat työpaikan tyypin mukaan

Työpaikka	TYÖNANTAJAT	
	n	%
yksityinen yritys	824	56
kunta, kunnallinen liikelaitos, kuntayhtymä tms.	190	13
valtion virasto, laitos, valtion liikelaitos tms.	225	15
kirkko, seurakunta, seurakuntayhteisö tms.	45	3
järjestö, yhdistys, säätiö tms	181	12
jokin muu	8	1

Liitetaulukko 4. Työnantajien ja työntekijöiden arviot työturvallisuuslain tunnettavuudesta työpaikan koon ja toimialan suhteen

TYÖNANTAJAT				TYÖNTEKIJÄT		
	Kyllä	Ei		Kyllä	Ei	
Työpaikan esimiehet tuntevat työturvallisuuslain ja sen asettamat velvoitteet						
työpaikan koko	n	%	%	n	%	%
1–49	627	85	15	621	82	18
50–249	530	83	17	487	76	24
yli 250	291	78	22	274	52	48
		p=0.0296			p<.0001	
kaikki	1458	83	17	1388	74	26
toimiala				n	%	%
teollisuus				340	72	28
julkinen hallinto ja maanpuolustus				220	66	34
terveys- ja sosiaalipalvelut				226	84	16
					p<.0001	
Olen tutustunut työturvallisuuslakiin						
työpaikan koko	n	%	%	n	%	%
1–49	630	91	9	624	83	17
50–249	531	97	3	494	90	10
yli 250	294	100	0	276	94	6
		p<.0001			p<.0001	
kaikki	1465	95	5	1400	88	12

Liitetaulukko 5. Työnantajien ja työntekijöiden arviot työturvallisuuslain määräysten riittävydestä työpaikan koon ja kolmen suurimman toimialan (teollisuus, julkinen hallinto, sosiaali- ja terveys) mukaan

Työturvallisuuslain määräykset ovat riittäviä koskien...	TYÖNANTAJAT				TYÖNTEKIJÄT			
	Samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Eri mieltä		Samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Eri mieltä	
vaarojen ja haittojen tunnistamista								
työpaikan koko	n	%	%	%	n	%	%	%
1–49	595	92	6	2				
50–249	524	91	6	3				
yli 250	297	94	3	3				
p=0.0024								
kaikki	1426	93	5	2	1287	93	5	2
riskinarvioinnin toteutusta								
työpaikan koko	n	%	%	%	n	%	%	%
1–49	587	86	10	4				
50–249	178	83	11	6				
yli 250	295	88	5	7				
p=0.0006								
kaikki	1412	86	9	5	1278	85	9	6
työnantajan velvoitteita riskinarvioinnissa								
työpaikan koko	n	%	%	%	n	%	%	%
1–49	587	89	9	2				
50–249	520	89	8	3				
yli 250	294	91	5	4				
p=0.0025								
kaikki	1411	89	8	3	1267	80	13	7
toimiala								
teollisuus	372	88	9	3				
julkinen hallinto ja maanpuolustus	244	90	8	2				
terveys- ja sosiaalipalvelut	165	92	4	4				
p=0.0421								
vaarojen ja haittojen poistamista								
työpaikan koko	n	%	%	%	n	%	%	%
1–49	587	87	11	2				
50–249	521	88	9	3				
yli 250	295	91	4	5				
p=0.0003								
kaikki	1413	88	8	4	1283	81	11	8

Liitetaulukko 6. Työnantajien ja työntekijöiden arviot terveellisen ja turvallisen työn toteutumisen edellytyksistä työpaikalla työpaikan koon ja toimialan suhteen

TYÖNANTAJAT				TYÖNTEKIJÄT		
	Kyllä	Ei		Kyllä	Ei	
Ylin johto sitoutuu työn terveellisyys ja turvallisuuden kehittämiseen						
työpaikan koko	n	%	%	n	%	%
1–49				600	92	2
50–249				484	93	7
yli 250				269	84	16
					p=0.0002	
kaikki	1461	98	2	1358	91	9
Toiminnalle asetetut tavoitteet eivät aiheuta ristiriitaa työn terveydelle ja turvallisuudelle						
	n	%	%	n	%	%
kaikki	1461	84	16	1363	73	27
Työterveys ja turvallisuusasiat on vastuutettu nimetyille henkilöille						
	n	%	%	n	%	%
kaikki	1469	95	5	1395	95	5
Jokainen on perehdytetty suorittamaan työnsä terveellisesti ja turvallisesti						
työpaikan koko	n	%	%	n	%	%
1–49	614	90	10	598	80	20
50–249	522	90	10	475	75	25
yli 250	282	84	16	263	66	34
		p=0.0283			p=<.0001	
kaikki	1428	89	11	1341	76	24
toimiala	n	%	%	n	%	%
teollisuus	381	91	9			
julkinen hallinto ja maanpuolustus	231	84	16			
terveys- ja sosiaalipalvelut	168	88	12			
		p=0.0222				
Henkilökunta saa riittävästi koulutusta työsuojelukysymyksissä						
	n	%	%	n	%	%
kaikki	1438	72	28	1361	59	41
toimiala	n	%	%	n	%	%
teollisuus	382	75	25	341	65	35
julkinen hallinto ja maanpuolustus	238	63	37	212	52	48
terveys- ja sosiaalipalvelut	164	73	27	121	54	46
		p=0.0035			p=0.0021	
Terveys- ja turvallisuusnäkökohdat otetaan huomioon töiden suunnittelussa ja laitehankinnoissa						
työpaikan koko	n	%	%	n	%	%
1–49				596	85	15
50–249				473	87	13
yli 250				262	79	21
					p=0.0293	
kaikki	1458	96	4	1335	85	15

Liitetaulukko 7. Työnantajien ja työntekijöiden arviot työpaikan työterveys ja -turvallisuus-asioiden perusteiden toteutumisesta työpaikan koon suhteen

Työpaikallamme...	TYÖNANTAJAT			TYÖNTEKIJÄT		
	Kyllä		Ei	Kyllä		Ei
tarkkaillaan jatkuvasti työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta						
työpaikan koko	n	%	%	n	%	%
1–49	628	89	11	618	76	27
50–249	530	95	5	486	83	17
yli 250	296	92	8	228	83	17
			p=0.002			p=0.0088
kaikki	1464	92	8	1385	80	20
esimiehillä on riittävät edellytykset (osaaminen, perehdytys, resurssit) huolehtia työntekijöiden terveellisyydestä ja turvallisuudesta						
työpaikan koko	n	%	%	n	%	%
1–49	615	80	20	579	69	31
50–249	518	77	23	453	65	35
yli 250	283	68	32	258	44	56
			p=0.0002			p<0.0001
kaikki	1423	77	23	1294	63	37
työympäristön, työ- tai tuotantomenetelmien ja työvälineiden suunnittelussa ja käytössä otetaan huomioon niiden vaikutukset turvallisuuteen ja terveyteen						
työpaikan koko	n	%	%	n	%	%
1–49				583	86	24
50–249				471	86	24
yli 250				262	79	31
						p=0.0311
kaikki	1446	94	6	1321	85	15
on sovittu vaarallisten töiden suorittamisen pelisäännöt						
työpaikan koko	n	%	%	n	%	%
1–49	574	85	15	531	82	18
50–249	505	88	12	426	88	12
yli 250	284	91	9	254	88	12
			p=0.0262			p=0.0136
kaikki	1371	88	12	1215	85	15
on käytäntö läheltä piti- ja vaaratilanteiden ilmoittamiselle ja selvittämiseksi						
työpaikan koko	n	%	%	n	%	%
1–49	606	77	23	586	82	18
50–249	524	85	15	471	89	11
yli 250	294	89	11	268	85	15
			p<0.0001			p=0.0130
kaikki	1332	82	18	1330	85	15
on ajantasainen työsuojelun toimintaohjelma						
työpaikan koko	n	%	%	n	%	%
1–49	619	85	15	596	88	12
50–249	528	92	8	487	93	7
yli 250	294	97	3	275	93	7
			p<0.0001			p=0.0071
kaikki	1451	90	10	1363	91	9
työterveyshuollon tekemä työpaikkaselvitys pidetään työntekijöiden nähtävänä						
	n	%	%	n	%	%
kaikki	1353	76	24	1204	64	36

Liitetaulukko 8. Työnantajien ja työntekijöiden arviot työpaikan työterveys ja -turvallisuus-asioiden perusteiden toteutumisesta työpaikan koon suhteen

Työpaikallamme...	TYÖNANTAJAT			TYÖNTEKIJÄT		
		Kyllä	Ei		Kyllä	Ei
<b>työssä ja työolosuhteissa on varauduttu väkivallan uhka- ja väkivaltatilanteisiin</b>						
työpaikan koko	n	%	%	n	%	%
1–49	592	61	39	577	67	33
50–249	505	66	34	431	62	38
yli 250	287	83	17	246	71	29
		p<0.0001			p=0.0435	
<b>kaikki</b>	<b>1394</b>	<b>68</b>	<b>32</b>	<b>1260</b>	<b>66</b>	<b>34</b>
<b>työntuoja on ryhtynyt toimiin, mikäli on saanut tiedon häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun esiintymisestä</b>						
työpaikan koko	n	%	%	n	%	%
1–49	559	94	6			
50–249	492	97	3			
yli 250	291	97	3			
		p=0.0419				
<b>kaikki</b>	<b>1351</b>	<b>96</b>	<b>4</b>	<b>1172</b>	<b>88</b>	<b>12</b>
<b>esimiehet ja työntuojan edustajat tuntevat riskinarvioinnin toteutuksen yleiset periaatteet</b>						
työpaikan koko	n	%	%	n	%	%
1–49	595	89	11	519	87	13
50–249	514	90	10	435	88	12
yli 250	288	91	9	251	76	24
		p<0.0001			p=0.0001	
<b>kaikki</b>	<b>1406</b>	<b>89</b>	<b>11</b>	<b>1209</b>	<b>82</b>	<b>18</b>
<b>on käytössä vaarallisten kemikaalien käyttöturvallisuustiedotteet</b>						
työpaikan koko	n	%	%	n	%	%
1–49	573	78	22	504	73	27
50–249	499	87	13	425	88	12
yli 250	269	94	6	256	90	10
		p<0.0001			p<0.0001	
<b>kaikki</b>	<b>1368</b>	<b>84</b>	<b>16</b>	<b>1189</b>	<b>82</b>	<b>18</b>
<b>työntuoja on hankkinut työntekijöiden käyttöön tarvittavat henkilönsuojaimet</b>						
työpaikan koko	n	%	%	n	%	%
1–49	594	89	11	545	88	12
50–249	511	96	4	457	93	7
yli 250	290	98	2	263	94	6
		p<0.0001			p=0.0043	
<b>kaikki</b>	<b>1405</b>	<b>93</b>	<b>7</b>	<b>1270</b>	<b>91</b>	<b>9</b>

Liitetaulukko 9. Työnantajien ja työntekijöiden arviot työpaikan työterveys ja -turvallisuusasioiden perusteiden toteutumisesta toimialan suhteen

Työpaikallamme...	TYÖNANTAJAT			TYÖNTEKIJÄT		
	Kyllä	Ei		Kyllä	Ei	
tarkkaillaan jatkuvasti työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta						
toimiala	n	%	%	n	%	%
teollisuus				341	85	15
julkinen hallinto ja maanpuolustus				216	78	12
terveys- ja sosiaalipalvelut				229	78	12
				p=0.0251		
esimiehillä on riittävät edellytykset (osaaminen, perehdytys, resurssit) huolehtia työntekijöiden terveellisyydestä ja turvallisuudesta						
toimiala	n	%	%	n	%	%
teollisuus	375	78	22			
julkinen hallinto ja maanpuolustus	233	67	33			
terveys- ja sosiaalipalvelut	171	83	17			
				p=0.0005		
on sovittu vaarallisten töiden suorittamisen pelisäännöt						
toimiala	n	%	%	n	%	%
teollisuus				324	89	11
julkinen hallinto ja maanpuolustus				178	79	21
terveys- ja sosiaalipalvelut				202	87	13
				p=0.0169		
on käytäntö läheltä piti- ja vaaratilanteiden ilmoittamiselle ja selvittämiseksi						
toimiala	n	%	%	n	%	%
teollisuus	384	89	11	341	93	7
julkinen hallinto ja maanpuolustus	241	76	24	200	81	19
terveys- ja sosiaalipalvelut	170	86	14	230	91	9
				p=0.0003		
				p<0.0001		
työssä ja työolosuhteissa on varauduttu väkivallan uhka- ja väkivaltatilanteisiin						
toimiala	n	%	%	n	%	%
teollisuus	353	43	57	278	38	62
julkinen hallinto ja maanpuolustus	243	93	7	211	83	17
terveys- ja sosiaalipalvelut	167	96	4	224	91	9
				p<0.0001		
				p<0.0001		
on käytössä vaarallisten kemikaalien käyttöturvallisuustiedotteet						
toimiala	n	%	%	n	%	%
teollisuus	380	98	12	340	97	13
julkinen hallinto ja maanpuolustus	214	68	32	163	62	38
terveys- ja sosiaalipalvelut	162	81	19	194	82	18
				p<0.0001		
				p<0.0001		
työnantaja on hankkinut työntekijöiden käyttöön tarvittavat henkilönsuojaimet						
toimiala	n	%	%	n	%	%
teollisuus	383	100	0	340	72	28
julkinen hallinto ja maanpuolustus	224	88	12	220	66	34
terveys- ja sosiaalipalvelut	163	88	12	226	84	16
				p<0.0001		
				p<0.0001		

Liitetaulukko 10. Työnantajien ja työntekijöiden arviot riskinarvioinnin käytännön toteutuksesta työpaikalla työpaikan koon ja toimialan suhteen

Työpaikallamme vaarojen tunnistaminen ja riskinarvointi...	TYÖNANTAJAT			TYÖNTEKIJÄT		
		Kyllä	Ei		Kyllä	Ei
tehdään työnantajan ja työntekijöiden edustajien kanssa						
työpaikan koko	n	%	%	n	%	%
1–49	617	94	6			
50–249	521	97	3			
yli 250	293	97	3			
		p=0.0038				
kaikki	1442	96	4	1335	91	9
hyödyntää työntekijöiden osaamista ja kokemusta						
	n	%	%	n	%	%
kaikki	1392	95	5	1309	89	11
toimiala	n	%	%	n	%	%
teollisuus				329	91	9
julkinen hallinto ja maanpuolustus				209	86	4
terveys- ja sosiaalipalvelut				222	93	7
					p=0.0309	
työterveyshuolto toimii asiantuntijana riskinarvioinnissa						
työpaikan koko	n	%	%	n	%	%
1–49	604	67	33	521	70	30
50–249	513	73	27	428	78	22
yli 250	291	75	25	256	72	28
		p=0.0111			p=0.0168	
kaikki	1331	71	29	1210	73	27
käytetään ulkopuolisia asiantuntijoita						
	n	%	%	n	%	%
kaikki	1287	28	72	1115	29	71
toimiala	n	%	%	n	%	%
teollisuus	370	35	65			
julkinen hallinto ja maanpuolustus	240	21	79			
terveys- ja sosiaalipalvelut	165	28	72			
		p=0.0007				

Liitetaulukko 11. Työnantajien ja työntekijöiden näkemykset toteutetusta riskinarvioinnista työpaikan koon suhteen

Riskinarviointi on...	TYÖNANTAJAT				TYÖNTEKIJÄT			
	Aina tai usein	Joskus	Harvoin tai ei koskaan		Aina tai usein	Joskus	Harvoin tai ei koskaan	
<b>järjestelmällinen</b>								
työpaikan koko	n	%	%	%	n	%	%	%
1–49	617	69	23	8	580	60	28	12
50–249	522	77	18	5	458	71	21	8
yli 250	296	84	12	4	265	77	22	1
				p<0.0001				p=0.0495
<b>kaikki</b>	1445	75	19	6	1308	66	24	10
<b>kattava</b>								
	n	%	%	%	n	%	%	%
<b>kaikki</b>	1440	78	17	5	1299	69	21	10
<b>ennakoiva</b>								
	n	%	%	%	n	%	%	%
<b>kaikki</b>	1430	78	17	5	1299	63	25	12
<b>työnantajan organisoima</b>								
työpaikan koko	n	%	%	%	n	%	%	%
1–49	612	86	9	5				
50–249	520	90	8	2				
yli 250	293	93	4	3				
				p<0.0001	1293	71	18	11
<b>kaikki</b>	1435	88	8	4				
<b>työntekijät osallistuvat oman työpisteen osalta</b>								
työpaikan koko	n	%	%	%	n	%	%	%
1–49	615	82	13	5				
50–249	519	86	11	3				
yli 250	294	91	7	2				
				p=0.0021				
<b>kaikki</b>	1438	85	11	4	1325	75	17	8
<b>vertailukelpoinen yritysten eri toimipisteiden välillä</b>								
työpaikan koko	n	%	%	%	n	%	%	%
1–49	495	66	15	19				
50–249	460	70	17	13				
yli 250	279	74	18	8				
				p=0.0019				
<b>kaikki</b>	1240	69	17	14	1045	63	19	18
<b>erottelee suuret ja pienet riskit</b>								
työpaikan koko	n	%	%	%	n	%	%	%
1–49	602	72	18	10	552	66	20	14
50–249	516	84	13	3	447	76	15	9
yli 250	293	90	7	3	256	75	15	10
				p<0.0001				p=0.0006
<b>kaikki</b>	1420	80	14	6	1261	71	17	12
<b>huomioi eri vaaratekijöiden mahdollisten yhteisvaikutusten arvioimisen</b>								
	n	%	%	%	n	%	%	%
<b>kaikki</b>	1394	63	26	11	1199	59	24	17
<b>tuloksia seurataan ja arviointi päivitetään</b>								
työpaikan koko	n	%	%	%	n	%	%	%
1–49	612	54	30	16	552	45	28	27
50–249	514	64	25	11	436	58	24	18
yli 250	294	74	19	7	258	56	24	20
				p<0.0001				p=0.0008
<b>kaikki</b>	1429	62	26	12	1251	52	26	22
<b>arvioi lisäselvitystarpeet</b>								
työpaikan koko	n	%	%	%	n	%	%	%
1–49	595	52	35	13	532	48	31	21
50–249	509	61	32	7	425	57	29	14
yli 250	287	69	25	6	252	58	29	13
				p<0.0001				p=0.0327
<b>kaikki</b>	1399	59	32	9	1214	53	30	17



Liitetaulukko 12. Työnantajien ja työntekijöiden näkemykset toteutetusta riskinarvioinnista toimialan suhteen

Riskinarviointi on...	TYÖNANTAJAT				TYÖNTEKIJÄT			
	Aina tai usein	Joskus	Harvoin tai ei koskaan		Aina tai usein	Joskus	Harvoin tai ei koskaan	
<b>järjestelmällinen</b>								
<b>toimiala</b>	n	%	%	%	n	%	%	%
teollisuus					325	74	20	6
julkinen hallinto ja maanpuolustus					209	60	28	12
terveys- ja sosiaalipalvelut					217	65	22	13
								p=0.0495
<b>ennakoiva</b>								
<b>toimiala</b>	n	%	%	%	n	%	%	%
teollisuus	376	71	25	4				
julkinen hallinto ja maanpuolustus	244	74	22	4				
terveys- ja sosiaalipalvelut	165	87	11	2				
				p=0.0023				
<b>työntekijät osallistuvat oman työpisteen osalta</b>								
<b>toimiala</b>	n	%	%	%	n	%	%	%
teollisuus					333	78	16	6
julkinen hallinto ja maanpuolustus					210	84	15	11
terveys- ja sosiaalipalvelut					223	83	13	4
								p=0.0121
<b>vertailukelpoinen yritysten eri toimipisteiden välillä</b>								
<b>toimiala</b>	n	%	%	%	n	%	%	%
teollisuus	314	63	18	19				
julkinen hallinto ja maanpuolustus	213	74	16	10				
terveys- ja sosiaalipalvelut	141	75	16	9				
				p=0.0273				
<b>arvioi lisäselvitystarpeet</b>								
<b>toimiala</b>	n	%	%	%	n	%	%	%
teollisuus	367	62	32	6				
julkinen hallinto ja maanpuolustus	237	59	32	9				
terveys- ja sosiaalipalvelut	168	66	21	13				
				p=0.0361				

Liitetaulukko 13. Työnantajien, työntekijöiden ja työterveyshuollon näkemykset riskinarvioinnissa sekä työterveyshuollon työpaikkaselvityksessä huomioon otettavista asioista

Huomioitavat asiat	TYÖNANTAJAT RISKINARVIOINTI			TYÖNTEKIJÄT RISKINARVIOINTI			TYÖTERVEYSHUOLTO					
	Kyllä Ei			Kyllä Ei			RISKINARVIOINTI			TYÖPAIKKASELVITYS		
	n	%	%	n	%	%	n	%	%	n	%	%
päivittäiset työtehtävät	1442	98	2	1347	94	6	275	100	0	435	100	0
harvinaiset ja tavanomaisesta poikkeavat työtilanteet	1392	85	15	1260	73	27	275	66	34	435	62	38
vakituisten ulkopuolisten työntekijöiden työt	1331	68	32	1089	64	36	275	25	75	435	21	79
tilapäisten ulkopuolisten työntekijöiden työt	1287	58	42	1023	57	43	275	16	84	435	9	91

Liitetäulukko 14. Työnantajien ja työntekijöiden huomioimat vaara- ja kuormitustekijät riskin-  
arvioinnissa työpaikan koon mukaan

Huomioitavat asiat	TYÖNANTAJAT				TYÖNTEKIJÄT			
	Kyllä	Ei, vaikka pitäisi	Ei, koska vaaraa ei esiinny		Kyllä	Ei, vaikka pitäisi	Ei, koska vaaraa ei esiinny	
<b>tapaturman vaarat</b>								
työpaikan koko	n	%	%	%	n	%	%	%
1–49	618	93	2	5	592	87	8	5
50–249	521	98	1	1	473	93	5	2
yli 250	297	99	1	0	273	90	2	8
			p<0.0001				p=0.0076	
<b>kaikki</b>	1446	97	1	2	1344	90	7	3
<b>työn fyysiset kuormitustekijät</b>								
työpaikan koko	n	%	%	%	n	%	%	%
1–49	620	90	6	4				
50–249	521	95	3	2				
yli 250	296	94	6	0				
			p=0.0001					
<b>kaikki</b>	1447	93	5	1	1346	82	14	2
<b>työn henkiset kuormitustekijät</b>								
työpaikan koko	n	%	%	%	n	%	%	%
1–49	619	78	19	3				
50–249	514	83	15	2				
yli 250	294	87	13	0				
			p=0.0013					
<b>kaikki</b>	1437	82	16	2	1355	63	36	1
<b>työhön liittyvät väkivallan uhat</b>								
työpaikan koko	n	%	%	%	n	%	%	%
1–49	604	58	12	30				
50–249	510	61	11	28				
yli 250	294	79	4	17				
			p<0.0001					
<b>kaikki</b>	1418	63	10	27	1273	62	14	24
<b>fysikaaliset vaaratekijät</b>								
työpaikan koko	n	%	%	%	n	%	%	%
1–49	615	87	4	9	590	76	18	6
50–249	519	94	3	3	473	83	15	2
yli 250	295	96	3	1	270	86	13	1
			p<0.0001				p<0.0001	
<b>kaikki</b>	1437	91	4	5	1339	80	16	4
<b>kemialliset vaaratekijät</b>								
työpaikan koko	n	%	%	%	n	%	%	%
1–49	607	76	2	22	576	67	11	22
50–249	516	87	2	11	457	79	9	12
yli 250	294	94	2	4	266	86	8	6
			p<0.0001				p<0.0001	
<b>kaikki</b>	1426	84	2	14	1305	75	10	15
<b>biologiset vaaratekijät</b>								
työpaikan koko	n	%	%	%	n	%	%	%
1–49	601	65	9	26	557	62	23	15
50–249	507	74	10	16	429	67	22	11
yli 250	291	86	7	7	260	70	20	10
			p<0.0001				p=0.0384	
<b>kaikki</b>	1409	73	9	18	1250	66	22	12

Liitetaulukko 15. Työnantajien ja työntekijöiden huomioimat vaara- ja kuormitustekijät riskin-  
arvioinnissa toimialan suhteen

Huomioitavat asiat	TYÖNANTAJAT				TYÖNTEKIJÄT			
		Kyllä	Ei, vaikka pitäisi	Ei, koska vaaraa ei esiinny		Kyllä	Ei, vaikka pitäisi	Ei, koska vaaraa ei esiinny
<b>tapaturman vaarat</b>								
<b>toimiala</b>	n	%	%	%	n	%	%	%
teollisuus					337	94	5	1
julkinen hallinto ja maanpuolustus					211	89	7	4
terveys- ja sosiaalipalvelut					228	90	9	1
							p=0.0180	
<b>työn fyysiset kuormitustekijät</b>								
<b>toimiala</b>	n	%	%	%	n	%	%	%
teollisuus					333	83	16	1
julkinen hallinto ja maanpuolustus					215	85	9	6
terveys- ja sosiaalipalvelut					227	81	16	3
							p=0.0027	
<b>työn henkiset kuormitustekijät</b>								
<b>toimiala</b>	n	%	%	%	n	%	%	%
teollisuus	376	78	18	4	328	57	42	1
julkinen hallinto ja maanpuolustus	246	87	13	0	212	67	32	1
terveys- ja sosiaalipalvelut	169	92	7	1	227	67	33	0
			p<0.0001				p=0.0139	
<b>työhön liittyvät väkivallan uhkat</b>								
<b>toimiala</b>	n	%	%	%	n	%	%	%
teollisuus	366	36	15	49	297	33	15	52
julkinen hallinto ja maanpuolustus	245	93	4	3	213	80	14	6
terveys- ja sosiaalipalvelut	160	96	3	1	227	86	11	3
			p<0.0001				p<0.0001	
<b>fysikaaliset vaaratekijät</b>								
<b>toimiala</b>	n	%	%	%	n	%	%	%
teollisuus	381	97	2	1	335	88	12	0
julkinen hallinto ja maanpuolustus	244	92	4	4	213	78	18	4
terveys- ja sosiaalipalvelut	167	84	2	14	222	70	22	8
			p<0.0001				p<0.0001	
<b>kemialliset vaaratekijät</b>								
<b>toimiala</b>	n	%	%	%	n	%	%	%
teollisuus	379	94	2	4	336	89	10	1
julkinen hallinto ja maanpuolustus	238	81	2	17	202	69	10	21
terveys- ja sosiaalipalvelut	166	73	2	25	220	68	10	22
			p<0.0001				p<0.0001	
<b>biologiset vaaratekijät</b>								
<b>toimiala</b>	n	%	%	%	n	%	%	%
teollisuus	371	64	10	26	305	67	18	15
julkinen hallinto ja maanpuolustus	243	80	11	9	201	70	23	7
terveys- ja sosiaalipalvelut	167	83	5	12	215	65	27	8
			p<0.0001				p=0.0066	

Liitetaulukko 16. Työterveyshuollon huomioimat vaara- ja kuormitustekijät riskinarvioinnissa ja työpaikkaselvityksessä työpaikan koon mukaan

Huomioitavat asiat	RISKINARVIOINTI				TYÖPAIKKASELVITYS			
	Kyllä	Ei, vaikka pitäisi	Ei, koska vaaraa ei esiinny		Kyllä	Ei, vaikka pitäisi	Ei, koska vaaraa ei esiinny	
<b>tapaturman vaarat</b>								
	n	%	%	%	n	%	%	%
<b>kaikki</b>	264	99	0	1	426	98	1	1
<b>työn fyysiset kuormitustekijät</b>								
työpaikan koko	n	%	%	%	n	%	%	%
1–49					142	98	0	2
50–249					174	100	0	0
yli 250					112	100	0	0
							p=0.0357	
<b>kaikki</b>	261	99	0	1	429	99	0	1
<b>työn henkiset kuormitustekijät</b>								
työpaikan koko	n	%	%	%	n	%	%	%
1–49					140	95	4	0
50–249					173	95	5	0
yli 250					111	100	0	0
							p=0.0086	
<b>kaikki</b>	262	97	2	1	425	96	3	1
<b>työhön liittyvät väkivallan uhat</b>								
	n	%	%	%	n	%	%	%
<b>kaikki</b>	256	74	5	21	420	66	6	28
<b>fysikaaliset vaaratekijät</b>								
	n	%	%	%	n	%	%	%
<b>kaikki</b>	260	99	0,5	0,5	425	98	1	1
<b>kemialliset vaaratekijät</b>								
työpaikan koko	n	%	%	%	n	%	%	%
1–49	65	77	2	21	140	74	0	26
50–249	98	89	2	9	174	83	3	14
yli 250	89	98	1	1	111	92	3	4
			p=0.0005				p<0.0001	
<b>kaikki</b>	253	89	2	9	426	83	2	15
<b>biologiset vaaratekijät</b>								
työpaikan koko	n	%	%	%	n	%	%	%
1–49	66	70	4	26	138	62	4	34
50–249	97	89	2	9	170	86	1	13
yli 250	86	95	1	4	109	88	1	11
			p=0.0004				p<0.0001	
<b>kaikki</b>	250	86	2	12	418	79	2	19

Liitetaulukko 17. Työterveyshuollon huomioimat vaara- ja kuormitustekijät riskinarvioinnissa ja työpaikkaselvityksessä toimialan mukaan

TYÖNANTAJAT					TYÖNTEKIJÄT			
Huomioitavat asiat	Kyllä	Ei, vaikka pitäisi	Ei, koska vaaraa ei esiinny		Kyllä	Ei, vaikka pitäisi	Ei, koska vaaraa ei esiinny	
työn henkiset kuormitustekijät								
toimiala	n	%	%	%	n	%	%	%
teollisuus					106	95	5	0
julkinen hallinto ja maanpuolustus					59	100	0	0
terveys- ja sosiaalipalvelut					49	100	0	0
					p=0.0281			
työhön liittyvät väkivallan uhat								
toimiala	n	%	%	%	n	%	%	%
teollisuus	70	50	10	40	104	38	9	53
julkinen hallinto ja maanpuolustus	35	100	0	0	59	97	3	0
terveys- ja sosiaalipalvelut	33	91	3	6	48	88	4	8
p<0.0001					p<0.0001			
fysikaaliset vaaratekijät								
toimiala	n	%	%	%	n	%	%	%
teollisuus					107	99	1	0
julkinen hallinto ja maanpuolustus					59	95	0	5
terveys- ja sosiaalipalvelut					48	96	4	0
					p=0.0228			
kemialliset vaaratekijät								
toimiala	n	%	%	%	n	%	%	%
teollisuus	69	97	2	1	108	95	3	2
julkinen hallinto ja maanpuolustus	33	85	0	15	57	77	0	23
terveys- ja sosiaalipalvelut	33	85	0	15	49	80	6	14
p=0.0283					p<0.0001			

Liitetaulukko 18. Työnantajien, työntekijöiden ja työterveyshuollon hyödyntämät tiedot riskinarvioinnissa sekä työterveyshuollon työpaikkaselvityksessä

Hyödynnetyt tiedot	TYÖNANTAJAT			TYÖNTEKIJÄT			TYÖTERVEYSHUOLLOT					
	Riskinarviointi			Riskinarviointi			Riskinarviointi			Työpaikkaselvitys		
		Kyllä	Ei		Kyllä	Ei	Kyllä	Ei		Kyllä	Ei	
	n	%	%	n	%	%	n	%	%	n	%	%
työterveys- huollon aiem- mat työpaikka- selvitysraportit	1399	85	15	1122	80	20	263	83	17	426	84	16
työterveys- huollon ter- veys- ja sairaus- yhteenvedot	1384	75	25	1134	73	27	263	71	29	426	79	21
työpaikan työtyytyväi- syys-, työilma- piirikyselyjen tai vastaavien tulokset	1407	79	21	1235	74	26	-	-	-	-	-	-
työpaikan työhygieeniset mittaustulokset	1337	67	33	1074	63	37	263	67	33	426	57	43
kemikaalien käyttöturvalli- suustiedotteet	1343	77	23	1080	73	27	263	63	37	426	54	47
tiedot sattui- neista työtapa- turmista	1400	91	9	1204	86	14	263	79	21	426	74	26
tiedot ilmoite- tuista vaara- ja läheltä piti- tilanteista	1387	86	14	1198	83	17	263	62	38	426	51	49
yrityksen tuot- tamien toiminta- ja henkilöstöti- linpäätöstiedot	1311	58	42	976	59	41	263	36	64	426	32	68

Liitetaulukko 19. Työnantajien ja työntekijöiden hyödyntämät tiedot riskinarvioinnissa työpaikan koon suhteen

Riskinarvioinnissa hyödynnetään...	TYÖNANTAJAT			TYÖNTEKIJÄT		
	Kyllä	Ei		Kyllä	Ei	
<b>työterveyshuollon aiempia työpaikkaselvitysraportteja</b>						
	n	%	%	n	%	%
<b>kaikki</b>	1399	85	15	1122	80	20
työterveyshuollon terveys- ja sairausyhteenvetotietoja						
työpaikan koko	n	%	%	n	%	%
1–49	589	71	29	484	73	27
50–249	507	77	23	397	77	23
yli 250	281	80	20	248	66	34
		p=0.0036			p=0.0091	
<b>kaikki</b>	1384	75	25	1134	73	27
<b>työpaikan työtyytyväisyys-, työilmapiirikyselyjen tai vastaavien tuloksia</b>						
työpaikan koko	n	%	%	n	%	%
1–49	603	76	24			
50–249	511	81	19			
yli 250	284	82	18			
		p=0.0324				
<b>kaikki</b>	1407	79	21	1235	74	26
<b>työpaikan työhygieenisiä mittaustuloksia</b>						
työpaikan koko	n	%	%	n	%	%
1–49	561	55	45	459	51	49
50–249	487	73	27	376	70	30
yli 250	281	83	17	234	73	27
		p<0.0001			p<0.0001	
<b>kaikki</b>	1337	67	33	1074	63	37
<b>kemikaalien käyttöturvallisuustiedotteita</b>						
työpaikan koko	n	%	%	n	%	%
1–49	572	72	28	460	65	35
50–249	486	79	21	374	78	22
yli 250	277	84	16	241	81	19
		p=0.0002			p<0.0001	
<b>kaikki</b>	1343	77	23	1080	73	27
<b>tietoja sattuneista työtapaturmista</b>						
työpaikan koko	n	%	%	n	%	%
1–49	594	86	24	511	81	19
50–249	512	94	16	428	90	10
yli 250	286	96	14	259	88	12
		p<0.0001			p=0.0004	
<b>kaikki</b>	1400	91	9	1204	86	14
<b>tietoja ilmoitetuista vaara- ja läheltä piti -tilanteista</b>						
työpaikan koko	n	%	%	n	%	%
1–49	586	82	18	514	81	19
50–249	507	86	14	422	88	12
yli 250	286	90	10	256	80	20
		p=0.0004			p=0.0052	
<b>kaikki</b>	1387	86	14	1198	83	17
<b>yrityksen tuottamia toiminta- ja henkilöstötilinpäätöstietoja</b>						
	n	%	%	n	%	%
<b>kaikki</b>	1311	58	42	976	59	41



Liitetäulukko 20. Työnantajien ja työntekijöiden hyödyntämät tiedot riskinarvioinnissa toimialan suhteen

Riskinarvioinnissa hyödynnetään...	TYÖNANTAJAT			TYÖNTEKIJÄT		
		Kyllä	Ei		Kyllä	Ei
työpaikan työtyytyväisyys-, työilmapiirikyselyjen tai vastaavien tuloksia						
toimiala	n	%	%	n	%	%
teollisuus	373	68	32	296	64	36
julkinen hallinto ja maanpuolustus	235	87	13	204	79	21
terveys- ja sosiaalipalvelut	165	88	12	212	77	23
		p<0.0001			p=0.0002	
työpaikan työhygieenisiä mittaustuloksia						
toimiala	n	%	%	n	%	%
teollisuus	368	80	20	296	77	23
julkinen hallinto ja maanpuolustus	227	71	29	163	61	39
terveys- ja sosiaalipalvelut	158	59	41	181	52	48
		p<0.0001			p<0.0001	
kemikaalien käyttöturvallisuustiedotteita						
toimiala	n	%	%	n	%	%
teollisuus	378	91	9	311	91	9
julkinen hallinto ja maanpuolustus	209	60	40	143	47	53
terveys- ja sosiaalipalvelut	157	77	23	181	67	33
		p<0.0001			p<0.0001	
tietoja sattuneista työtapaturmista						
toimiala	n	%	%	n	%	%
teollisuus	379	97	3	319	94	6
julkinen hallinto ja maanpuolustus	227	85	15	178	81	19
terveys- ja sosiaalipalvelut	167	92	8	209	84	16
		p<0.0001			p<0.0001	
tietoja ilmoitetuista vaara- ja läheltä piti -tilanteista						
toimiala	n	%	%	n	%	%
teollisuus	376	90	10	315	91	9
julkinen hallinto ja maanpuolustus	226	80	20	179	75	25
terveys- ja sosiaalipalvelut	165	92	8	213	85	15
		p=0.0004			p<0.0001	
yrityksen tuottamia toiminta- ja henkilöstötilinpäätöstietoja						
toimiala	n	%	%	n	%	%
teollisuus	343	42	58	246	50	50
julkinen hallinto ja maanpuolustus	220	68	32	165	65	35
terveys- ja sosiaalipalvelut	159	69	31	158	57	43
		p<0.0001			p=0.0101	

Liitetaulukko 21. Työnantajien ja työntekijöiden näkemykset riskinarvioinnin tulosten käsittelystä ja hyödyntämisestä tiedottamisessa työpaikan koon suhteen

Riskinarvioinnin tulokset...	TYÖNANTAJAT				TYÖNTEKIJÄT			
	Aina tai usein	Joskus	Harvoin tai ei koskaan		Aina tai usein	Joskus	Harvoin tai ei koskaan	
<b>käsitellään työsuojelutoimikunnassa</b>								
työpaikan koko	n	%	%	%	n	%	%	%
1–49	550	68	12	20	512	69	13	18
50–249	521	87	9	4	453	80	12	8
yli 250	292	75	17	8	260	68	16	16
			p<0.0001				p=0.0002	
<b>kaikki</b>	1372	76	12	12	1230	73	13	14
<b>raportoidaan yrityksen johdolle</b>								
työpaikan koko	n	%	%	%	n	%	%	%
1–49	597	85	8	7	505	82	12	6
50–249	516	88	9	3	409	87	8	5
yli 250	290	79	15	6	248	75	15	10
			p=0.0007				p=0.0009	
<b>kaikki</b>	1412	84	10	6	1167	82	11	7
<b>käsitellään riskinarviointikohteen vastuuhenkilön kanssa</b>								
työpaikan koko	n	%	%	%	n	%	%	%
1–49	572	81	11	8				
50–249	500	88	10	2				
yli 250	286	91	5	4				
			p<0.0001					
<b>kaikki</b>	1365	76	10	4	1149	77	14	9
<b>käsitellään riskinarviointikohteen työntekijöiden kanssa</b>								
työpaikan koko	n	%	%	%	n	%	%	%
1–49	601	84	10	6	529	69	17	14
50–249	507	84	13	3	438	73	17	10
yli 250	290	87	9	4	258	74	16	10
			p=0.0221				p=0.0253	
<b>kaikki</b>	1406	85	11	4	1231	71	17	12
<b>käsitellään työterveyshuollon edustajien kanssa</b>								
työpaikan koko	n	%	%	%	n	%	%	%
1–49	576	43	31	26	462	49	25	26
50–249	502	59	27	14	405	53	23	14
yli 250	288	69	20	11	239	59	27	14
			p<0.0001				p=0.0001	
<b>kaikki</b>	1373	54	27	18	1110	56	25	19
<b>tiedotetaan tarpeellisin osin työpaikalla työskenteleville muiden työnantajien työntekijöille</b>								
työpaikan koko	n	%	%	%	n	%	%	%
1–49	544	66	14	20				
50–249	488	66	18	16				
yli 250	266	69	17	14				
			p=0.0041					
<b>kaikki</b>	1304	67	16	17	1060	59	19	22

Liitetaulukko 22. Työnantajien näkemykset riskinarvioinnin tulosten käsittelystä ja hyödyntämisestä tiedottamisessa toimialan suhteen

Riskinarvioinnin tulokset...		Aina tai usein	Joskus	Harvoin tai ei koskaan
<b>käsitellään työsuojelutoimikunnassa</b>				
toimiala	n	%	%	%
teollisuus	364	80	13	7
julkinen hallinto ja maanpuolustus	241	79	10	11
terveys- ja sosiaalipalvelut	157	76	8	16
				p<0.0001
<b>raportoidaan yrityksen johdolle</b>				
toimiala	n	%	%	%
teollisuus	372	83	11	6
julkinen hallinto ja maanpuolustus	239	86	10	4
terveys- ja sosiaalipalvelut	167	92	6	2
				p=0.0044
<b>käsitellään työterveyshuollon edustajien kanssa</b>				
toimiala	n	%	%	%
teollisuus	365	57	29	14
julkinen hallinto ja maanpuolustus	234	66	23	11
terveys- ja sosiaalipalvelut	158	48	28	24
				p=0.0028

Liitetaulukko 23. Työnantajien ja työntekijöiden näkemykset riskinarvioinnin tulosten käsittelystä työpaikan koon suhteen

Riskinarvioinnin asiakirjat...	TYÖNANTAJAT				TYÖNTEKIJÄT			
	Aina tai usein	Joskus	Harvoin tai ei koskaan		Aina tai usein	Joskus	Harvoin tai ei koskaan	
dokumentoidaan kirjallisena tai sähköisesti tallennetussa muodossa								
työpaikan koko	n	%	%	%	n	%	%	%
1–49	607	83	7	10	538	85	7	8
50–249	519	92	4	4	436	93	4	3
yli 250	295	97	2	1	256	91	6	3
			p<0.0001				p=0.0147	
kaikki	1429	89	5	6	1236	89	6	5
tulokset ovat työntekijöiden nähtävissä								
työpaikan koko	n	%	%	%	n	%	%	%
1–49	605	76	12	12	543	69	13	18
50–249	508	79	12	9	421	71	12	17
yli 250	286	85	9	6	245	73	14	13
			p=0.0121				p=0.0059	
kaikki	1407	79	11	10	1215	71	13	16
toimiala	n	%	%	%	n	%	%	%
teollisuus	372	77	14	9	310	74	12	14
julkinen hallinto ja maanpuolustus	234	81	10	9	188	72	14	14
terveys- ja sosiaalipalvelut	168	90	4	6	207	79	13	8
			p=0.0021				p=0.0425	
päivitetään seurantatoimien tulosten perusteella								
työpaikan koko	n	%	%	%	n	%	%	%
1–49	594	69	18	13	499	70	13	17
50–249	503	75	17	8	407	73	17	11
yli 250	289	79	14	7	242	67	17	16
			p=0.0021				p=0.101	
kaikki	1394	73	17	10	1152	71	15	14

Liitetaulukko 24. Työnantajien ja työntekijöiden näkemykset riskinarvioinnin perusteella toteutetuista torjuntatoimenpiteistä työpaikan koon suhteen

Riskinarvioinnin jälkeen...	TYÖNANTAJAT				TYÖNTEKIJÄT			
	Aina tai usein	Joskus	Harvoin tai ei koskaan		Aina tai usein	Joskus	Harvoin tai ei koskaan	
<b>vaara- ja haittatekijöiden syntyminen ehkäistään ennakolta</b>								
työpaikan koko	n	%	%	%	n	%	%	%
1–49	618	88	10	2	605	75	19	6
50–249	526	87	12	1	467	77	18	5
yli 250	295	82	16	1	271	70	22	8
			p=0.0025				p=0.0112	
<b>kaikki</b>	1448	87	12	1	1349	75	19	6
<b>havaitut vaara- ja haittatekijät poistetaan</b>								
työpaikan koko	n	%	%	%	n	%	%	%
1–49	620	93	6	1				
50–249	525	94	6	0				
yli 250	296	94	5	1				
			p<0.0001					
<b>kaikki</b>	1450	94	6	0	1345	83	13	4
<b>korvataan vaaraa tai haittaa aiheuttavat tekijät vähemmän vaarallisilla tai haitallisilla</b>								
työpaikan koko	n	%	%	%	n	%	%	%
1–49	609	82	13	5	577	69	23	8
50–249	515	80	17	3	448	74	20	6
yli 250	291	79	18	3	263	74	23	3
			p=0.0001				p=0.0071	
<b>kaikki</b>	1423	74	14	2	1294	71	22	7
<b>toteutetaan yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet ennen yksilöllisiä ratkaisuja</b>								
työpaikan koko	n	%	%	%	n	%	%	%
1–49								
50–249								
yli 250								
<b>kaikki</b>	1397	84	14	2	1236	75	19	6
<b>käytetään parasta käytettävissä olevaa tekniikkaa ja otetaan huomioon teknisten toimenpiteiden kehittyminen vaara- ja haittatekijöiden ehkäisemisessä</b>								
työpaikan koko	n	%	%	%	n	%	%	%
1–49	601	73	20	7				
50–249	513	73	23	4				
yli 250	290	73	23	4				
			p=0.0007					
<b>kaikki</b>	1413	72	22	6	1260	56	28	16

Liitetaulukko 25. Työnantajien ja työntekijöiden näkemykset riskinarvioinnin perusteella toteutetuista torjuntatoimenpiteistä toimialan suhteen

Riskinarvioinnin jälkeen...	TYÖNANTAJAT				TYÖNTEKIJÄT			
	Aina tai usein	Joskus	Harvoin tai ei koskaan		Aina tai usein	Joskus	Harvoin tai ei koskaan	
<b>havaitut vaara- ja haittatekijät poistetaan</b>								
toimiala	n	%	%	%	n	%	%	%
teollisuus	383	95	5	0				
julkinen hallinto ja maanpuolustus	247	94	6	0				
terveys- ja sosiaalipalvelut	169	93	6	1				
				p=0.0119				
<b>korvataan vaaraa tai haittaa aiheuttavat tekijät vähemmän vaarallisilla tai haitallisilla</b>								
toimiala	n	%	%	%	n	%	%	%
teollisuus	380	79	17	4				
julkinen hallinto ja maanpuolustus	237	79	19	2				
terveys- ja sosiaalipalvelut	166	85	9	6				
				p=0.0043				
<b>toteutetaan yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet ennen yksilöllisiä ratkaisuja</b>								
toimiala	n	%	%	%	n	%	%	%
teollisuus					309	73	22	5
julkinen hallinto ja maanpuolustus					194	76	14	10
terveys- ja sosiaalipalvelut					207	81	16	3
								p=0.0345
<b>käytetään parasta käytettävissä olevaa tekniikkaa, ja otetaan huomioon teknisten toimenpiteiden kehittyminen vaara- ja haittatekijöiden ehkäisemisessä</b>								
toimiala	n	%	%	%	n	%	%	%
teollisuus					322	56	28	16
julkinen hallinto ja maanpuolustus					200	56	26	19
terveys- ja sosiaalipalvelut					200	54	29	17
								p=0.0413

Liitetaulukko 26. Työnantajien ja työntekijöiden arviot riskinarvioinnin tulosten hyödyntämisestä työpaikalla työpaikan koon suhteen

Riskinarvioinnin tuloksia hyödynnetään...	TYÖNANTAJAT				TYÖNTEKIJÄT			
	Aina tai usein	Joskus	Harvoin tai ei koskaan		Aina tai usein	Joskus	Harvoin tai ei koskaan	
<b>kehittämistoimien suunnittelussa ja toteutuksessa</b>								
työpaikan koko	n	%	%	%	n	%	%	%
1-49	608	76	18	6				
50-249	516	76	21	3				
yli 250	295	75	20	5				
				p=0.0399				
<b>kaikki</b>	1428	75	20	5	1255	63	25	12
<b>työntekijöille annettavassa opastuksessa</b>								
työpaikan koko	n	%	%	%	n	%	%	%
1-49	614	86	11	3				
50-249	523	87	12	1				
yli 250	295	83	13	4				
				p=0.0030				
<b>kaikki</b>	1441	85	12	3	1310	70	20	10
<b>työ- tai käyttöohjeiden laadinnassa</b>								
työpaikan koko	n	%	%	%	n	%	%	%
1-49	609	81	14	5				
50-249	519	86	12	2				
yli 250	295	81	16	3				
				p=0.0028				
<b>kaikki</b>	1431	82	14	4	1279	70	20	10
<b>työterveyshuollon toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa</b>								
työpaikan koko	n	%	%	%	n	%	%	%
1-49	559	73	18	9				
50-249	502	74	19	7				
yli 250	283	72	22	6				
				p=0.0273				
<b>kaikki</b>	1352	73	19	8	1083	68	20	12
<b>työsuojelun toimintaohjelman toteuttamisessa</b>								
työpaikan koko	n	%	%	%	n	%	%	%
1-49	1410	86	11	3	1244	76	16	8
<b>kaikki</b>	1410	86	11	3	1244	76	16	8
<b>työn suunnittelussa ja johtamisessa</b>								
työpaikan koko	n	%	%	%	n	%	%	%
1-49	612	83	13	4	523	66	21	13
50-249	516	77	19	4	430	63	26	11
yli 250	291	69	25	6	249	58	25	17
				p<0.0001				p=0.0075
<b>kaikki</b>	1428	78	18	4	1208	63	24	13
<b>esimiestyöskentelyn kehittämisessä</b>								
työpaikan koko	n	%	%	%	n	%	%	%
1-49	604	71	21	8	444	55	25	20
50-249	507	62	29	9	372	54	24	22
yli 250	281	62	31	8	230	40	33	27
				p<0.0001				p=0.0001
<b>kaikki</b>	1400	66	26	8	1051	51	27	22
<b>selvitysten tai mittausten suunnittelussa</b>								
työpaikan koko	n	%	%	%	n	%	%	%
1-49	1387	78	26	6	1131	61	25	14
<b>kaikki</b>	1387	78	26	6	1131	61	25	14
<b>työpaikkojen suunnittelussa huomioimalla fyysiset kuormitustekijät</b>								
työpaikan koko	n	%	%	%	n	%	%	%
1-49	609	81	14	5	555	63	21	16
50-249	515	81	16	3	451	67	22	11
yli 250	296	75	19	6	259	60	26	14
				p=0.0110				p=0.0208
<b>kaikki</b>	1429	80	16	4	1270	63	23	14
<b>työympäristön parannusten seurannassa</b>								
työpaikan koko	n	%	%	%	n	%	%	%
1-49					553	61	24	15
50-249					446	66	23	11
yli 250					257	59	25	16
								p=0.0372
<b>kaikki</b>	1411	77	18	5	1261	62	24	14

Liitetaulukko 27. Työnantajien ja työntekijöiden arviot riskinarvioinnin tulosten hyödyntämisestä työpaikalla toimialan suhteen

Riskinarvioinnin tuloksia hyödynnetään...	TYÖNANTAJAT				TYÖNTEKIJÄT			
	Aina tai usein	Joskus	Harvoin tai ei koskaan		Aina tai usein	Joskus	Harvoin tai ei koskaan	
<b>kehittämistoimien suunnittelussa ja toteutuksessa</b>								
<b>toimiala</b>	n	%	%	%	n	%	%	%
teollisuus	376	74	21	5				
julkinen hallinto ja maanpuolustus	242	72	24	4				
terveys- ja sosiaalipalvelut	167	88	10	2				
				p<0.0001				
<b>työntekijöille annettavassa opastuksessa</b>								
<b>toimiala</b>	n	%	%	%	n	%	%	%
teollisuus	380	85	12	3				
julkinen hallinto ja maanpuolustus	244	81	16	3				
terveys- ja sosiaalipalvelut	168	89	8	3				
				p=0.0421				
<b>työ- tai käyttöohjeiden laadinnassa</b>								
<b>toimiala</b>	n	%	%	%	n	%	%	%
teollisuus	378	82	14	4				
julkinen hallinto ja maanpuolustus	240	79	18	3				
terveys- ja sosiaalipalvelut	168	88	10	2				
				p=0.0004				
<b>työterveyshuollon toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa</b>								
<b>toimiala</b>	n	%	%	%	n	%	%	%
teollisuus	355	73	20	7				
julkinen hallinto ja maanpuolustus	233	75	20	5				
terveys- ja sosiaalipalvelut	151	76	15	9				
				p=0.0222				
<b>työsuojelun toimintaohjelman toteuttamisessa</b>								
<b>toimiala</b>	n	%	%	%	n	%	%	%
teollisuus	377	83	15	2				
julkinen hallinto ja maanpuolustus	242	86	12	2				
terveys- ja sosiaalipalvelut	166	90	7	3				
				p=0.0055				
<b>työn suunnittelussa ja johtamisessa</b>								
<b>toimiala</b>	n	%	%	%	n	%	%	%
teollisuus	376	72	23	5	297	62	23	15
julkinen hallinto ja maanpuolustus	241	72	23	5	195	60	24	16
terveys- ja sosiaalipalvelut	167	88	10	2	203	61	23	6
				p<0.0001				p=0.0185
<b>esimiestyöskentelyn kehittämisessä</b>								
<b>toimiala</b>	n	%	%	%	n	%	%	%
teollisuus	371	60	29	11	269	45	28	27
julkinen hallinto ja maanpuolustus	233	60	33	7	176	48	26	26
terveys- ja sosiaalipalvelut	164	81	15	4	166	57	29	14
				p<0.0001				p=0.0086
<b>työympäristön parannusten seurannassa</b>								
<b>toimiala</b>	n	%	%	%	n	%	%	%
teollisuus	376	87	18	5				
julkinen hallinto ja maanpuolustus	240	80	16	4				
terveys- ja sosiaalipalvelut	163	84	14	2				
				p=0.0146				



Liitetaulukko 28. Työnantajien ja työntekijöiden näkemykset syistä, joiden vuoksi riskinarvioinnin kehittämistoimenpiteitä ei ole toteutettu työpaikan koon ja toimialan suhteen

Näkemykset syistä	TYÖNANTAJAT			TYÖNTEKIJÄT		
		Kyllä	Ei		Kyllä	Ei
	n	%	%	n	%	%
ei ole ollut aikaa	1192	18	82	1130	26	74
ei ole ollut motivaatiota	1185	9	91	1131	18	82
ei ole ollut taloudellisia voimavaroja	1181	19	81	1119	26	74
ei ole ollut tarpeeksi henkilöstöä kehittämistoimien toteutukseen	1203	31	69	1132	34	66
ei ole riittävää osaamista	1197	16	84	1130	24	76
toimintaympäristö muuttuu jatkuvasti	1196	21	79	1148	24	76

Liitetaulukko 29. Työterveyshuollon syyt työpaikan kehittämistoimiin osallistumattomuuteen työnantajien, työntekijöiden ja työterveyshuollon näkökulmista

Syyt	TYÖNANTAJAT n=715 %	TYÖNTEKIJÄT n=678 %	TYÖTERVEYS- HUOLLOT n=177 %
kehittämistoimia ei ole tarvittu (kaikki kunnossa)	21	22	8
työterveyshuoltoa ei ole pyydetty osallistumaan kehittämistojen toteuttamiseen	52	47	84
työterveyshuollolla ei ole ollut aikaa osallistua kehittämistojen toteuttamiseen	19	20	6
kehittämistojen toteuttaminen ei kuulu työterveyshuollon tehtäviin	17	13	10
kehittämistojen toteuttamisesta ei ole sovittu työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa	29	22	26
kehittämistoimet ovat liian suuri kustannustekijä työpaikalle	11	21	4

Liitetaulukko 30. Työnantajien, työntekijöiden ja työterveyshuollon näkemykset lainsäädännön määräysten vaikutuksista

Lainsäädäntö on edistänyt...	TYÖNANTAJAT				TYÖNTEKIJÄT				TYÖTERVEYSHUOLLOT			
	Samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Eri mieltä		Samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Eri mieltä		Samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Eri mieltä	
	n	%	%	%	n	%	%	%	n	%	%	%
ylimmän johdon sitoutumista	1458	75	19	6	1377	69	20	11	379	67	24	9
vastuiden ja velvollisuuksien kohdentumista	1451	84	13	3	1368	76	16	8	382	77	16	7
työnantajan ja työntekijöiden yhteistyötä	1453	80	17	3	1377	71	19	10	382	64	28	8
työterveyden- ja turvallisuuden suunnitelmallista parantamista	1442	83	15	2	1373	75	18	7	381	85	13	2
työterveyshuollon mahdollisuuksia toimia työpaikalla	1450	66	28	6	1374	65	26	9	383	75	21	4
vaarojen tunnistuksen ja riskinarvioinnin toteuttamista työpaikalla	1445	86	12	2	1378	78	15	7	382	83	15	2
työpaikkojen työympäristön ja työolosuhteiden kehittämistä	1445	84	14	2	1374	75	17	8	380	79	18	3
työpaikan tapaturmavaarojen vähentämistä	1448	81	16	3	1379	77	16	7	461	78	18	4
työpaikan ja työpisteiden ergonomian parantamista	1448	75	20	5	1372	67	22	11	461	79	17	4
työmenetelmien ja/tai välineiden ergonomian parantamista	1442	78	18	4	1375	70	20	10	461	76	20	4
työn henkisen ylikuormituksen vähentämistä	1450	57	31	12	1373	42	31	27	461	40	41	19
työpaikan kemiallisten vaaratekijöiden vähentämistä	1431	64	31	5	1348	60	33	7	454	69	27	4
työpaikan melusta johtuvien vaaratekijöiden poistamista	1440	66	28	6	1361	57	30	13	459	72	22	6
työntekijöille annettavaa opetusta ja ohjausta	1446	77	19	4	1366	64	24	12	461	61	34	5
työpaikalla toimenpiteitä väkivallan uhan vähentämiseksi	1432	57	33	10	1357	52	35	13	460	59	37	4
työntekijän terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavan häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun vähentämistä	1430	70	25	5	1358	60	27	13	460	55	38	7

Liitetaulukko 3 I. Työnantajien ja työntekijöiden näkemykset lainsäädännön määräysten vaikutuksista työpaikan koon suhteen

Lainsäädäntö on edistänyt...	TYÖNANTAJAT				TYÖNTEKIJÄT			
	Samaa mieltä	Ei samaa, eikä eri mieltä	Eri mieltä		Samaa mieltä	Ei samaa, eikä eri mieltä	Eri mieltä	
<b>ylimmän johdon sitoutumista</b>								
työpaikan koko	n	%	%	%	n	%	%	%
1–49	622	73	22	5				
50–249	530	79	16	5				
yli 250	296	73	18	9				
				p=0.0243				
<b>kaikki</b>	1458	75	19	6	1377	69	20	11
<b>vastuiden ja velvollisuuksien kohdentumista</b>								
työpaikan koko	n	%	%	%	n	%	%	%
1–49					611	73	18	9
50–249					478	79	15	6
yli 250					273	76	14	10
								p=0.0490
<b>kaikki</b>	1451	84	13	3	1368	76	16	8
<b>työnantajan ja työntekijöiden yhteistyötä</b>								
työpaikan koko	n	%	%	%	n	%	%	%
1–49	620	77	19	4				
50–249	527	83	15	2				
yli 250	296	89	17	4				
				p=0.0057				
<b>kaikki</b>	1453	80	17	3	1377	71	19	10
<b>työterveyden- ja turvallisuuden suunnitelmallista parantamista</b>								
työpaikan koko	n	%	%	%	n	%	%	%
1–49	611	80	17	3				
50–249	528	85	13	2				
yli 250	294	87	11	2				
				p=0.0328				
<b>kaikki</b>	1442	83	15	2	1373	75	18	7
<b>työterveyshuollon mahdollisuuksia toimia työpaikalla</b>								
työpaikan koko	n	%	%	%	n	%	%	%
1–49	618	61	30	9				
50–249	530	70	25	5				
yli 250	293	68	27	5				
				p=0.0136				
<b>kaikki</b>	1450	66	28	6	1374	65	26	9
<b>vaarojen tunnistuksen ja riskinarvioinnin toteuttamista työpaikalla</b>								
työpaikan koko	n	%	%	%	n	%	%	%
1–49	616	82	16	2				
50–249	524	88	10	2				
yli 250	296	90	7	3				
				p<0.0001				
<b>kaikki</b>	1445	86	12	2	1378	78	15	7
<b>työpaikkojen työympäristön ja työolosuhteiden kehittämistä</b>								
työpaikan koko	n	%	%	%	n	%	%	%
1–49	617	81	17	2				
50–249	524	86	12	2				
yli 250	295	89	8	3				
				p=0.0055				
<b>kaikki</b>	1445	84	14	2	1374	75	17	8

Liitetaulukko 32. Työnantajien ja työntekijöiden näkemykset lainsäädännön määräysten vaikutuksista työpaikan koon suhteen

Lainsäädäntö on edistänyt...	TYÖNANTAJAT				TYÖNTEKIJÄT			
	Samaa mieltä	Ei samaa, eikä eri mieltä	Eri mieltä		Samaa mieltä	Ei samaa, eikä eri mieltä	Eri mieltä	
<b>työpaikan tapaturmavaarojen vähentämistä</b>								
työpaikan koko	n	%	%	%	n	%	%	%
1–49	618	76	20	4				
50–249	526	84	15	1				
yli 250	295	84	13	3				
			p=0.0005					
<b>kaikki</b>	1448	81	16	3	1379	77	16	7
<b>työpaikan ja työpisteiden ergonomian parantamista</b>								
työpaikan koko	n	%	%	%	n	%	%	%
1–49	617	74	21	5				
50–249	526	76	20	4				
yli 250	295	78	17	5				
			p=0.0323					
<b>kaikki</b>	1448	75	20	5	1372	67	22	11
<b>työmenetelmien ja/tai -välineiden ergonomian parantamista</b>								
	n	%	%	%	n	%	%	%
<b>kaikki</b>	1442	78	18	4	1375	70	20	10
<b>työn henkisen ylikuormituksen vähentämistä</b>								
	n	%	%	%	n	%	%	%
<b>kaikki</b>	1450	57	31	12	1373	42	31	27
<b>työpaikan kemiallisten vaaratekijöiden vähentämistä</b>								
työpaikan koko	n	%	%	%	n	%	%	%
1–49	610	60	34	6	596	53	39	8
50–249	519	65	31	4	472	64	31	5
yli 250	293	73	23	4	275	69	25	6
			p=0.0225				p=0.0011	
<b>kaikki</b>	1431	64	31	5	1348	60	33	7
<b>työpaikan melusta johtuvien vaaratekijöiden poistamista</b>								
työpaikan koko	n	%	%	%	n	%	%	%
1–49	613	61	32	7	604	51	35	14
50–249	524	77	28	5	476	62	27	11
yli 250	293	75	20	5	276	63	21	16
			p=0.0033				p=0.0003	
<b>kaikki</b>	1440	66	28	6	1361	57	30	13
<b>työntekijöille annettavaa opetusta ja ohjausta</b>								
	n	%	%	%	n	%	%	%
<b>kaikki</b>	1446	77	19	4	1366	64	24	12
<b>työpaikalla toimenpiteitä väkivallan uhkan vähentämiseksi</b>								
työpaikan koko	n	%	%	%	n	%	%	%
1–49	610	66	35	9				
50–249	525	43	36	11				
yli 250	287	70	23	7				
			p<0.0001					
<b>kaikki</b>	1432	57	33	10	1357	52	35	13
<b>työntekijän terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavan häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun vähentämistä</b>								
työpaikan koko	n	%	%	%	n	%	%	%
1–49	610	76	28	6				
50–249	521	71	25	4				
yli 250	289	89	16	5				
			p<0.0001					
<b>kaikki</b>	1430	70	15	5	1358	60	27	13

Liitetaulukko 33. Työnantajien ja työntekijöiden näkemykset lainsäädännön määräysten vaikutuksista toimialan suhteen

Lainsäädäntö on edistänyt...	TYÖNANTAJAT				TYÖNTEKIJÄT			
	Samaa mieltä	Ei samaa, eikä eri mieltä	Eri mieltä		Samaa mieltä	Ei samaa, eikä eri mieltä	Eri mieltä	
<b>työpaikan tapaturmavaarojen vähentämistä</b>								
toimiala	n	%	%	%	n	%	%	%
teollisuus					346	87	10	3
julkinen hallinto ja maanpuolustus					217	71	20	9
terveys- ja sosiaalipalvelut					227	88	15	7
								p=0.0001
<b>työpaikan ja työpisteiden ergonomian parantamista</b>								
toimiala	n	%	%	%	n	%	%	%
teollisuus	383	74	21	5				
julkinen hallinto ja maanpuolustus	246	84	14	2				
terveys- ja sosiaalipalvelut	169	82	14	4				
				p=0.0088				
<b>työn henkisen ylikuormituksen vähentämistä</b>								
toimiala	n	%	%	%	n	%	%	%
teollisuus	385	51	38	11				
julkinen hallinto ja maanpuolustus	246	57	29	14				
terveys- ja sosiaalipalvelut	170	68	22	10				
				p=0.0038				
<b>työpaikan kemiallisten vaaratekijöiden vähentämistä</b>								
toimiala	n	%	%	%	n	%	%	%
teollisuus	382	74	22	4	342	75	20	5
julkinen hallinto ja maanpuolustus	238	55	38	7	208	53	43	4
terveys- ja sosiaalipalvelut	167	58	38	5	224	58	38	4
				p<0.0001				p<0.0001
<b>työpaikan melusta johtuvien vaaratekijöiden poistamista</b>								
toimiala	n	%	%	%	n	%	%	%
teollisuus	381	74	22	4	342	69	18	13
julkinen hallinto ja maanpuolustus	243	60	34	6	213	49	37	14
terveys- ja sosiaalipalvelut	168	56	38	6	225	52	36	12
				p=0.0005				p<0.0001
<b>työntekijöille annettavaa opetusta ja ohjausta</b>								
toimiala	n	%	%	%	n	%	%	%
teollisuus	385	77	19	4	340	68	22	10
julkinen hallinto ja maanpuolustus	244	71	24	5	217	51	25	14
terveys- ja sosiaalipalvelut	170	85	12	3	225	70	22	8
				p=0.0107				p=0.0161
<b>työpaikalla toimenpiteitä väkivallan uhan vähentämiseksi</b>								
toimiala	n	%	%	%	n	%	%	%
teollisuus	379	33	53	14	333	29	53	18
julkinen hallinto ja maanpuolustus	245	83	14	3	215	69	21	10
terveys- ja sosiaalipalvelut	170	86	11	3	227	74	15	11
				p<0.0001				p<0.0001

Liitetaulukko 34. Työterveyshuoltojen näkemykset lainsäädännön määräysten vaikutuksista toimialan suhteen

Lainsäädäntö on edistänyt...		Samaa mieltä	Ei samaa, eikä eri mieltä	Eri mieltä
<b>työpaikan tapaturmavaarojen vähentämistä</b>				
toimiala	n	%	%	%
teollisuus	110	87	9	4
julkinen hallinto ja maanpuolustus	65	71	23	5
terveys- ja sosiaalipalvelut	57	75	21	4
p=0.0012				
<b>työpaikan kemiallisten vaaratekijöiden vähentämistä</b>				
toimiala	n	%	%	%
teollisuus	110	78	18	4
julkinen hallinto ja maanpuolustus	64	60	27	13
terveys- ja sosiaalipalvelut	57	70	28	2
p=0.0203				
<b>työpaikan melusta johtuvien vaaratekijöiden poistamista</b>				
toimiala	n	%	%	%
teollisuus	109	84	10	6
julkinen hallinto ja maanpuolustus	65	65	23	12
terveys- ja sosiaalipalvelut	57	74	21	5
p=0.0275				
<b>työntekijöille annettavaa opetusta ja ohjausta</b>				
toimiala	n	%	%	%
teollisuus	110	70	25	5
julkinen hallinto ja maanpuolustus	65	61	28	11
terveys- ja sosiaalipalvelut	57	53	42	5
p=0.0379				
<b>työpaikalla toimenpiteitä väkivallan uhkan vähentämiseksi</b>				
toimiala	n	%	%	%
teollisuus	109	55	39	6
julkinen hallinto ja maanpuolustus	65	77	15	8
terveys- ja sosiaalipalvelut	57	73	21	5
p=0.0237				

Liitetaulukko 35. Työterveyshuollon toiminta asiakastyöpaikan työpaikkaselvityksessä ja riskinarvioinnissa

	Toteutuminen työpaikkaselvityksen osalta				Toteutuminen riskinarvioinnin osalta			
	Kyllä		Ei		Kyllä		Ei	
	n	%	n	%	n	%	n	%
<b>Työterveyshuollon osallistujat</b>	n=436				n=277			
työterveyshoitaja	431	99	5	1	272	98	5	2
työterveyslääkäri	312	72	124	28	183	66	94	34
työfysioterapeutti	278	64	158	36	140	51	137	49
työpsykologi	30	7	406	93	24	9	253	91
muu	11	3	425	97	9	3	268	97
<b>Työterveyshuolto ottaa huomioon...</b>	n=435				n=275			
...päivittäiset työtehtävät	435	100	0	0	275	100	0	0
...harvinaiset ja tavanomaisesta poikkeavat työtilanteet	268	62	167	38	182	66	93	34
...vakituisten ulkopuolisten työntekijöiden työt	90	21	345	79	69	25	206	75
...tilapäisten ulkopuolisten työntekijöiden työt	40	9	395	91	45	16	230	84
<b>Työterveyshuolto hyödyntää...</b>	n=426				n=263			
...työterveyshuollon aiempia työpaikkaselvitysraportteja	358	84	68	16	219	83	44	17
...työterveyshuollon terveys- ja sairausyhteenvedoja	335	79	91	21	187	71	76	29
...asiakastyöpaikan työhygieenisia mittaustuloksia	244	57	182	43	175	67	88	33
...kemikaalien käyttöturvallisuustiedotteita	231	54	195	47	165	63	98	37
...tietoja sattuneista työtapaturmista	314	74	112	26	208	79	55	21
...tietoja ilmoitetuista vaara- ja läheltä piti -tilanteista	217	51	209	49	162	62	101	38
...yrityksen tuottamia toiminta- ja henkilöstötilinpäätöstietoja	136	32	290	68	94	36	169	64
<b>Työterveyshuolto arvioi...</b>	n=430				n=268			
...tunnistettujen haittojen tai vaarojen merkityksen terveydelle	419	97	11	3	256	96	12	4
<b>Työterveyshuolto arvioi...</b>	n=429				n=267			
...tunnistettujen haittojen tai vaarojen aiheuttaman riskin suuruuden terveydelle	309	72	120	28	231	87	36	13
<b>Työterveyshuollon tehtävänä on olla...</b>	n=433				n=272			
...tietojen, ohjeiden ja neuvojen antaja	412	95	21	5	258	95	14	5
...kehittämisehdotusten tekijä	364	84	69	16	217	80	55	20
...terveys- ja turvallisuusasioiden esille tuoja (asiantuntija)	416	96	17	4	254	93	18	7
...riskinarvioinnista vastaava taho	-	-	-	-	25	9	247	91
...passiivinen sivustaseuraaja	-	-	-	-	13	5	259	95
<b>Työterveyshuolto osallistuu...</b>	n=434				n=280			
...kehittämistoimenpiteiden suunnitteluun	298	69	136	31	185	66	95	34
<b>Työterveyshuolto osallistuu...</b>	n=428				n=277			
...kehittämistoimenpiteiden toteuttamiseen	186	43	242	57	131	47	146	53



Liitetaulukko 36. Työterveyshuollon näkemykset oman toimintansa kehittymisestä

<b>Työterveysyksikköme...</b>		<b>Lisääntynyt</b>	<b>Pysynyt ennallaan</b>	<b>Vähentynyt</b>
<b>riskinarviointiosaaminen on</b>				
	n	%	%	%
<b>kaikki</b>	435	66	34	0
<b>ja asiakasyrityksen keskinäinen yhteistyö on</b>				
	n	%	%	%
<b>kaikki</b>	438	54	45	1
<b>toiminta asiakastyöpaikalla on</b>				
	n	%	%	%
<b>kaikki</b>	442	44	54	2
<b>osallistuminen asiakastyöpaikan riskinarviointitoimintaan on</b>				
	n	%	%	%
<b>kaikki</b>	419	43	55	2
<b>osallistuminen asiakasyrityksemme kehittämistoimenpiteiden suunnitteluun on</b>				
	n	%	%	%
<b>kaikki</b>	424	35	63	2
<b>osallistuminen asiakasyrityksemme kehittämistoimenpiteiden toteuttamiseen on</b>				
	n	%	%	%
<b>kaikki</b>	418	21	75	4
<b>osuus asiakasyrityksen ennalta ehkäisevään toimintaan on</b>				
	n	%	%	%
<b>kaikki</b>	493	46	52	2
<b>asiakastyöpaikkakohtainen toimintojen vaikuttavuuden mittaaminen ja seuraaminen on</b>				
	n	%	%	%
<b>kaikki</b>	424	30	67	3

Liitetaulukko 37. Työterveyshuollon näkemykset asiakasyrityksensä kehittymisestä viime viiden vuoden aikana työpaikan koon ja työterveysaseman tyypin mukaan

<b>Työterveyshuollon näkemykset asiakasyrityksen kehittymisestä</b>		<b>Lisääntynyt</b>	<b>Pysynyt ennallaan</b>	<b>Vähentynyt</b>
<b>riskinarviointitoiminta on</b>				
työpaikan koko	n	%	%	%
1–49	122	54	44	2
50–249	161	68	31	1
yli 250	107	82	16	2
				p<0.0001
<b>kaikki</b>	392	68	31	1
<b>työnantajan ja työntekijöiden yhteistyö työturvallisuusasioissa asiakastyöpaikassa on</b>				
työpaikan koko	n	%	%	%
1–49	124	48	52	0
50–249	158	61	37	2
yli 250	107	73	25	2
				p=0.0016
<b>kaikki</b>	391	60	39	1
tth-asematyyppi	n	%	%	%
yrityksen oma työterveysasema	48	75	23	2
yritysten yhteinen työterveysasema	33	30	64	6
terveyskeskus tai kunnallinen liikelaitos	114	60	39	1
yksityinen lääkäriasema tai vastaava	196	62	38	0
				p=0.0005
<b>asiakastyöpaikan toteuttamien ennalta ehkäisevien toimintojen osuus on</b>				
	n	%	%	%
<b>kaikki</b>	403	56	43	1
<b>asiakastyöpaikan sairauspoissaolojen määrä on</b>				
työpaikan koko	n	%	%	%
1–49	122	12	80	8
50–249	157	13	69	18
yli 250	103	27	53	20
				p=0.0005
<b>kaikki</b>	384	17	68	15
<b>asiakastyöpaikan tapaturmien määrä on</b>				
työpaikan koko	n	%	%	%
1–49	116	1	84	15
50–249	155	3	69	28
yli 250	102	3	60	27
				p=0.0013
<b>kaikki</b>	375	2	71	27
tth-asematyyppi	n	%	%	%
yrityksen oma työterveysasema	46	2	48	50
yritysten yhteinen työterveysasema	35	3	77	20
terveyskeskus tai kunnallinen liikelaitos	99	1	73	26
yksityinen lääkäriasema tai vastaava	195	3	75	22
				p=0.0209
<b>asiakastyöpaikan henkilöstön yleinen työhyvinvointi on</b>				
työpaikan koko	n	%	%	%
1–49	133	21	66	13
50–249	162	15	70	15
yli 250	106	10	65	25
				p=0.0430
<b>kaikki</b>	403	15	68	17

Liitetaulukko 38. Työterveyshuollon näkemykset asiakasyrityksensä kehittymisestä viime viiden vuoden aikana työpaikan koon ja toimialan mukaan

<b>Työterveyshuollon näkemykset asiakasyrityksen kehittymisestä</b>		<b>Lisääntynyt</b>	<b>Pysynyt ennallaan</b>	<b>Vähentynyt</b>
<b>työpaikan tapaturman vaarat</b>				
työpaikan koko	n	%	%	%
1–49	136	2	70	28
50–249	159	2	55	43
yli 250	108	3	53	44
				p=0.0424
<b>kaikki</b>	405	2	59	39
<b>toimiala</b>	n	%	%	%
teollisuus	105	4	41	55
julkinen hallinto ja maanpuolustus	57	2	65	33
terveys- ja sosiaalipalvelut	50	2	70	28
				p=0.0040
<b>työn fyysiset kuormitustekijät (esim. raskaat nostot ja hankalat työasennot)</b>				
työpaikan koko	n	%	%	%
1–49	136	5	67	28
50–249	171	3	55	42
yli 250	112	4	49	47
				p=0.0205
<b>kaikki</b>	421	2	57	39
<b>toimiala</b>	n	%	%	%
teollisuus	107	3	46	51
julkinen hallinto ja maanpuolustus	59	19	41	40
terveys- ja sosiaalipalvelut	52	0	63	37
				p<0.0001
<b>työn henkiset kuormitustekijät</b>				
	n	%	%	%
<b>kaikki</b>	420	38	48	14
<b>työhön liittyvä väkivallan uhka</b>				
työpaikan koko	n	%	%	%
1–49	118	11	76	13
50–249	128	11	77	12
yli 250	98	27	62	11
				p=0.0143
<b>kaikki</b>	345	15	72	13
<b>työpaikan fysikaaliset vaaratekijät (esim. melu, tärinä, lämpöolot, valaistus)</b>				
	n	%	%	%
<b>kaikki</b>	418	2	63	35
<b>työpaikan kemialliset vaaratekijät (esim. kaasut, huurut, pölyt)</b>				
työpaikan koko	n	%	%	%
<b>kaikki</b>	383	2	62	36
<b>toimiala</b>	n	%	%	%
teollisuus	105	3	50	47
julkinen hallinto ja maanpuolustus	50	0	70	30
terveys- ja sosiaalipalvelut	48	0	73	27
				p=0.0114
<b>työpaikan biologiset vaaratekijät (esim. homeet, bakteerit)</b>				
	n	%	%	%
<b>kaikki</b>	364	9	66	25
<b>toimiala</b>	n	%	%	%
teollisuus	90	2	70	28
julkinen hallinto ja maanpuolustus	51	25	57	18
terveys- ja sosiaalipalvelut	51	22	57	21
				p=0.0002

## LIITE I

### LAIVA työnantajakysely

#### Vaarojen ja haittojen tunnistaminen, niiden merkityksen arviointi sekä torjunta työpaikoilla

Tässä kyselyssä selvitetään työpaikalla esiintyvien vaarojen tunnistamista, niiden aiheuttamien riskien suuruuden arviointia ja vähentämistä käytännössä. Riskinarvioinnilla tarkoitetaan vaarojen tunnistamista, vaarojen aiheuttamien riskien suuruuden määrittämistä ja riskien merkityksen arviointia. Riskin suuruus riippuu vaaratilanteen aiheuttamien mahdollisten vahinkojen vakavuudesta ja todennäköisyydestä.

Vastatkaa seuraaviin kysymyksiin **klikkaamalla** mielipidettänne lähinnä vastaava vaihtoehto ja **kirjoittamalla** vastauksenne vapaisiin kenttiin.

#### 1. Toimitko työsuojelupäällikkönä (n=1408)

91 % kyllä  
9 % ei

#### 2. Työpaikkasi nimi \_\_\_\_\_

#### 3. Millä toimialalla työpaikkasi pääasiassa toimii (n=1473)

1,1 % Maatalous, metsätalous ja kalatalous  
0,1 % Kaivostoiminta ja louhinta  
26,2 % Teollisuus  
2,0 % Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto  
1,0 % Vesi-, jätevesi- ja jätehuolto  
6,9 % Rakentaminen  
6,8 % Tukku- ja vähittäiskauppa  
5,7 % Kuljetus ja varastointi  
1,2 % Majoitus- ja ravitsemistoiminta  
1,6 % Informaatio ja viestintä  
1,6 % Rahoitus- ja vakuutustoiminta  
0,8 % Kiinteistöalan toiminta (esim. vuokraus, välitys, hallinta)  
3,1 % Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta (esim. tutkimus, mainostus, suunnittelu, konsultointi)  
2,4 % Hallinto- ja tukipalvelutoiminta (esim. matkanjärjestelyt, kiinteistönhoito, vartiointi, leasing)  
17,0 % Julkinen hallinto ja maanpuolustus  
5,8 % Koulutus  
11,7 % Terveys- ja sosiaalipalvelut  
0,6 % Taiteet, viihde ja virkistys  
4,3 % Muu toimiala \_\_\_\_\_

#### 4. Teollisuuden toimiala (n=378)

9,5 % Elintarvikkeiden ja juomien valmistus  
2,7 % Tekstiilien, vaatteiden ja nahkatuotteiden valmistus  
9,3 % Sahatavaran ja puutuotteiden valmistus  
2,9 % Huonekalujen valmistus  
4,2 % Paperi- ja kartonkituotteiden valmistus  
2,4 % Painaminen ja tallenteiden jäljentäminen  
0,8 % Öljytuotteiden valmistus  
6,4 % Kemikaalien ja kemiallisten tuotteiden valmistus  
1,6 % Lääkeaineiden valmistus  
6,1 % Kumi- ja muovituotteiden valmistus  
2,1 % Mineraalituotteiden valmistus  
5,3 % Metallien jalostus  
5,0 % Tietokoneiden sekä elektronisten ja optisten tuotteiden valmistus  
3,7 % Sähkölaitteiden valmistus  
11,1 % Koneiden ja laitteiden valmistus  
2,1 % Moottoriajoneuvojen, perävaunujen ja kulkuneuvojen valmistus  
17,7 % Metallituotteiden valmistus  
4,8 % Muu teollisuuden valmistus  
2,4 % Jokin muu, mikä \_\_\_\_\_

## 5. Onko työpaikkasi (n=1473)

55,9 % yksityinen yritys  
12,9 % kunta, kunnallinen liikelaitos, kuntayhtymä tms.  
15,3 % valtion virasto, laitos, valtion liikelaitos tms.  
3,1 % kirkko, seurakunta, seurakuntayhteisö tms.  
12,3 % järjestö, yhdistys, säätiö tms.  
0,5 % jokin muu, mikä \_\_\_\_\_

## 6. Miten suuri on työpaikkasi koko henkilöstömäärä (Suomessa) (n=1477)

0,5 % 1–4  
2,6 % 5–9  
10,2 % 10–19  
18,6 % 20–49  
13,5 % 50–99  
17,0 % 100–249  
37,7 % 250 tai enemmän

## 7. Työpaikkasi (n=1473)

81,9 % toiminta tapahtuu pääosin Suomessa  
10,9 % on osa kansainvälistä yritystä, jonka hallinto on Suomessa  
7,2 % on kansainvälisen yrityksen osa, jonka hallinto on ulkomailla

## 8. Toimiiko työpaikkasi (n=1476)

49,8 % yhdellä paikkakunnalla  
50,2 % usealla eri paikkakunnalla

Isommissa tai eri paikkakunnilla toimivissa yrityksissä riskinarviointi voidaan toteuttaa eri tavoin eri yksiköissä. Vastaa seuraavissa kysymyksissä sen yksikön osalta, jonka tunnet (esim. jossa toimit työsuojelupäällikkönä).

## 9. Miten suuri on työpaikkasi sen yksikön koko, jota vastaukset koskevat? (n=1468)

1,2 % 1–4  
4,6 % 5–9  
12,9 % 10–19  
24,6 % 20–49  
18,7 % 50–99  
17,6 % 100–249  
20,3 % 250 tai enemmän

**10. Kyselyn saatteessa sinua pyydettiin välittämään kysely myös työsuojeluvaltuutetuille, varavaltuutetuille sekä työsuojeluasiamiehille. Monelleko henkilölle kyselyn välitit tai välitit?** \_\_\_\_\_

**11. Kyselyn saatteessa sinua pyydettiin välittämään kysely myös työterveyshuollolle. Välititkö tai välitätkö viestin työterveyshuoltoon? (n=1452)**

70,0 % Kyllä  
30,0 % Ei

## 12. Miten työpaikallasi toteutuvat edellytykset terveelliselle ja turvalliselle työlle?

	Kyllä	Ei	n
Ylin johto sitoutuu työn terveellisuuden ja turvallisuuden kehittämiseen	97,7	2,3	1427
Toiminnalle asetetut tavoitteet eivät aiheuta ristiriitaa työn terveydelle ja turvallisuudelle	84,1	16,0	1228
Työterveys- ja turvallisuusasiat on vastuutettu nimetyille henkilöille	95,3	4,7	1400
Jokainen on perehdytetty suorittamaan työnsä terveellisesti ja turvallisesti	89,1	10,9	1272
Henkilökunta saa riittävästi koulutusta työsuojelukysymyksissä	72,5	27,5	1042
Työpaikallamme terveys- ja turvallisuusnäkökohdat otetaan huomioon töiden suunnittelussa ja laitehankinnoissa	96,1	3,9	1401

### 13. Työpaikallamme

	Kyllä	Ei	n
tarkkaillaan jatkuvasti työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta	92,1	7,9	1348
esimiehillä on riittävät edellytykset (osaaminen, perehdytys, resurssit) huolehtia työntekijöiden terveellisyydestä ja turvallisuudesta	76,8	23,2	1093
työympäristön, työ- tai tuotantomenetelmien ja työvälineiden suunnittelussa ja käytössä otetaan huomioon niiden vaikutukset turvallisuuteen ja terveyteen	93,5	6,5	1352
on sovittu vaarallisten töiden suorittamisen pelisäännöt	87,6	12,4	1201
on käytäntö läheltä piti- ja vaaratilanteiden ilmoittamiselle ja selvittämiseksi	82,1	17,9	1176
on ajantasainen työsuojelun toimintaohjelma	90,1	9,9	1307
työterveyshuollon tekemä työpaikkaselvitys pidetään työntekijöiden nähtävänä	75,8	24,2	1025
työssä ja työolosuhteissa on varauduttu väkivallan uhka- ja väkivaltatilanteisiin	67,7	32,4	943
työntekijä on ryhtynyt toimiin, mikäli on saanut tiedon häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun esiintymisestä	95,7	4,3	1293
esimiehet ja työnantajan edustajat tuntevat riskinarvioinnin toteutuksen yleiset periaatteet	89,5	10,5	1258
on käytössä vaarallisten kemikaalien käyttöturvallisuustiedotteet	84,3	15,7	1153
työnantaja on hankkinut työntekijöiden käyttöön tarvittavat henkilönsuojaimet	93,2	6,8	1309

### 14. Työpaikan esimiehet tuntevat työturvallisuuslain ja sen asettamat velvoitteet. (n=1458)

83,1 % Kyllä  
16,9 % Ei

### 15. Olen tutustunut työturvallisuuslakiin (n=1465)

95,0 % Kyllä  
5,0 % Ei

### 16. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä. Työturvallisuuslain määräykset ovat riittäviä koskien

	Täysin samaa mieltä	Melko samaa mieltä	En samaa, enkä eri mieltä	Melko eri mieltä	Täysin eri mieltä	n
vaarojen ja haittojen tunnistamista	40,1	52,4	5,3	2,0	0,1	1426
riskinarvioinnin toteutusta	33,3	52,1	9,3	5,0	0,4	1412
työnantajan velvoitteita riskinarvioinnissa	42,5	46,4	8,0	2,6	0,4	1411
vaarojen ja haittojen poistamista	39,8	48,1	8,4	3,2	0,5	1413

### 17. Työpaikallamme tehdyssä vaarojen tunnistamisessa ja riskinarvioinnissa otetaan huomioon

	Kyllä	Ei	n
päivittäiset työtehtävät	98,1	1,9	1442
harvinaiset ja tavanomaisesta poikkeavat työtilanteet (esim. huoltotyöt, uudet työntekijät, sijaiset)	84,6	15,5	1392
ulkopuolisten vakituisten työntekijöiden työt (esim. siivous, vuokratyövoima)	68,0	32,0	1331
ulkopuolisten tilapäisten työntekijöiden työt (esim. logistiikka, korjausmiehet)	58,4	41,7	1287

**18. Työpaikallamme tehdyssä vaarojen tunnistamisessa ja riskinarvioinnissa huomioidaan**

	Kyllä	Ei, vaikka pitäisi	Ei, koska vaaraa ei esiinny	n
työpaikan tapaturman vaarat	96,4	1,3	2,3	1446
työn fyysiset kuormitustekijät sekä ergonomiset haitta ja vaaratekijät (esim. raskaat nostot ja hankalat työasennot)	92,7	4,6	2,6	1447
työn henkiset kuormitustekijät (esim. työn pakkotahtisuus / yli- tai alikuormitus, huono työilmapiiri, sosiaalisen tuen puute, kohtuuton aikapaine)	81,6	16,4	2,1	1437
työhön liittyvä väkivallan uhka	63,5	9,7	26,8	1418
työpaikan fysikaaliset vaaratekijät (esim. melu, värinä, lämpöolot, valaistus)	91,3	3,5	5,2	1437
työpaikan kemialliset vaaratekijät (esim. kaasut, huurut, pölyt)	83,7	2,1	14,2	1426
työpaikan biologiset vaaratekijät (esim. homeet, bakteerit)	72,5	9,3	18,2	1409

**19. Mitä menetelmiä työpaikalla toteutetussa vaarojen tunnistamisessa ja riskinarvioinnissa käytettiin****20. Työpaikallamme riskinarvioinnin suunnittelun taustatietoina käytetään**

	Kyllä	Ei	n
työterveyshuollon työpaikkaselvitysten raportteja	85,1	14,9	1399
työterveyshuollosta saatavia muita toimintatietoja tai yhteenvetotietoja (mm. terveystarkastusten tulokset, sairauspoissaolot)	75,1	24,9	1384
työpaikalla tehtyjen työtyytyväisyys-, työilmapiiri- tai vastaavien kyselyjen tuloksia	78,8	21,3	1407
työpaikalla tehtyjen työhygieenisten mittausten tuloksia	67,0	33,0	1337
kemikaalien käyttöturvallisuustiedotteita	77,2	22,8	1343
tietoja sattuneista työtapaturmista	90,6	9,4	1400
tietoja ilmoitetuista vaaratilanteista ja läheltä piti -tilanteista	86,0	14,0	1387
yrittäjien tuottamia yhteenvetotietoja toiminnastaan ja henkilöstötilinpäätöksestään	58,1	42,0	1311

**21. Uudistettu työturvallisuuslaki (738/2002) on aktivoinut työpaikkaamme riskinarvioinnin toteuttamisessa. (n=1297)**

72,3 % Kyllä  
27,7 % Ei

**22. Työpaikallamme vaarojen tunnistaminen ja riskinarviointi**

	Kyllä	Ei	n
tehdään työnantajan ja työntekijöiden edustajien kanssa yhteistyössä	95,8	4,2	1441
hyödyntää työntekijöiden osaamista ja kokemusta	95,5	4,5	1437
työterveyshuolto toimii asiantuntijana riskinarvioinnissa	70,8	29,2	1416
käytetään ulkopuolisia asiantuntijoita	28,5	71,6	1399

**23. Arvioi kuinka hyvin seuraavat asiat kuvaavat työpaikallasi toteutettua vaarojen tunnistamisen ja riskinarvioinnin sisältöä.**

	Aina	Usein	Joskus	Harvoin	Ei koskaan	n
järjestelmällinen	20,0	54,7	19,1	5,2	1,0	1445
kattava	19,0	58,6	17,3	4,5	0,6	1440
ennakoiva	19,5	55,5	20,7	4,0	0,4	1430
työnantajan organisoima	54,2	34,2	7,8	3,0	0,8	1435
työntekijät osallistuvat oman työpisteen osalta	52,2	32,8	11,1	3,2	0,8	1438
vertailukelpoinen yritysten eri toimipisteiden välillä	30,9	38,7	16,5	9,1	4,8	1240
erottelee suuret ja pienet riskit	39,2	40,9	13,7	4,4	1,9	1420
huomioi eri vaaratekijöiden mahdollisten yhteisvaikutusten arvioimisen	20,7	42,6	26,0	8,8	1,9	1394
tuloksia seurataan ja arviointi päivitetään	25,1	36,9	25,6	10,4	2,0	1429
arvioi lisäselvitystarpeet	19,5	39,2	31,9	8,2	1,2	1399

Arvioi kuinka paljon henkilötyöpäiviä yhteensä työpaikallasi eri toimijat käyttivät riskinarviointiin vuoden 2007 aikana. Edellä vastasin työpaikkasi koon olevan #D1# työntekijää.

**24. Työnantajan edustajat** \_\_\_\_\_

**25. Työntekijöiden edustajat** \_\_\_\_\_

**26. Työterveyshuolto** \_\_\_\_\_

**27. Muut työpaikan ulkopuoliset toimijat** \_\_\_\_\_

**28. Arvioi kuinka hyvin seuraavat asiat kuvaavat työpaikallasi vaarojen tunnistamisen ja riskinarvioinnin perusteella toteutettuja torjuntatoimenpiteitä.**

	Aina	Usein	Joskus	Harvoin	Ei koskaan	n
Vaara- ja haittatekijöiden syntyminen ehkäistään ennakolta	16,8	70,3	11,7	0,9	0,4	1448
Havaitut vaara- ja haittatekijät poistetaan	43,0	50,8	5,7	0,4	0,2	1450
Korvataan vaaraa tai haittaa aiheuttavat tekijät vähemmän vaarallisilla tai haitallisilla	29,0	51,6	15,5	2,8	1,1	1423
Toteutetaan yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet ennen yksilöllisiä	25,5	58,6	14,2	1,2	0,5	1397
Käytetään parasta käytettävissä olevaa tekniikkaa, ja otetaan huomioon teknisten toimenpiteiden kehittyminen vaara- ja haittatekijöiden ehkäisemisessä	18,5	54,0	21,9	5,1	0,6	1413



## 29. Työpaikallamme vaarojen tunnistuksen ja riskinarvioinnin tuloksia hyödynnetään

	Aina	Usein	Joskus	Harvoin	Ei koskaan	n
kehittämistoimien suunnittelussa ja toteutuksessa	22,3	53,6	19,3	4,3	0,5	1428
työntekijöille annettavassa opastuksessa	38,5	47,1	11,7	2,4	0,5	1441
työ- tai käyttöohjeiden laadinnassa	36,8	45,8	13,6	2,9	0,8	1431
työterveyshuollon toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa	28,0	45,5	18,9	6,2	1,4	1352
työsuojelun toimintaohjelman toteuttamisessa	43,5	42,1	11,3	2,2	1,0	1410
työn suunnittelussa ja johtamisessa	26,1	51,6	17,6	4,2	0,5	1428
esimiestyöskentelyn kehittämisessä	20,1	46,3	25,5	6,6	1,6	1400
selvitysten tai mittausten suunnittelussa	21,1	46,5	25,7	5,6	1,1	1387
työpaikkojen suunnittelussa huomioimalla fyysiset kuormitustekijät	29,0	51,2	15,6	3,4	0,8	1429
työympäristön parannusten seurannassa	24,0	52,9	18,3	3,8	1,1	1411

## 30. Emme ole toteuttaneet vaarojen tunnistuksessa ja riskinarvioinnissa havaittuja kehittämisehdotuksia, koska työpaikallamme

	Kyllä	Ei	n
ei ole ollut aikaa	17,9	82,1	1192
ei ole ollut motivaatiota	8,8	91,2	1185
ei ole ollut taloudellisia voimavaroja	18,6	81,4	1181
ei ole ollut tarpeeksi henkilöstöä kehittämistoimien toteutukseen	31,1	68,9	1203
ei ole riittävä osaamista	16,5	83,5	1197
toimintaympäristö muuttuu jatkuvasti	21,0	79,0	1196

## 31. Syitä, joiden vuoksi työterveyshuolto ei ole osallistunut työpaikallamme kehittämistoimiin, ovat seuraavat (voit valita useita)

- [ 151 ] kehittämistoimia ei ole tarvittu (kaikki kunnossa)
- [ 369 ] emme ole pyytäneet työterveyshuoltoa osallistumaan kehittämistoimien toteuttamiseen
- [ 139 ] työterveyshuollollamme ei ole aikaa osallistua kehittämistoimien toteuttamiseen
- [ 123 ] kehittämistoimien toteuttaminen ei kuulu työterveyshuoltomme tehtäviin
- [ 205 ] kehittämistoimien toteuttamisesta ei ole sovittu työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa
- [ 76 ] kehittämistoimet ovat liian suuri kustannustekijä työpaikalle

### 32. Vaarojen tunnistuksen ja riskinarvioinnin tulokset

	Aina	Usein	Joskus	Harvoin	Ei koskaan	n
käsitellään työsuojelutoimikunnassa	55,6	21,0	12,0	5,5	6,0	1372
raportoidaan yrityksen johdolle	61,8	22,7	9,8	4,3	1,4	1412
käsitellään riskinarvionti kohteen vastuuhenkilön	59,0	26,7	9,3	3,3	1,8	1365
käsitellään riskinarvionti kohteen työntekijöiden kanssa	55,0	29,8	10,8	3,3	1,1	1406
käsitellään työterveyshuollon edustajien kanssa	25,5	29,4	26,7	13,8	4,7	1373
tiedotetaan tarpeellisin osin työpaikalla työskenteleville muiden työnantajien työntekijöille	33,3	33,1	16,3	11,0	6,3	1304

### 33. Työpaikalla vaarojen tunnistuksen ja riskinarvioinnin asiakirjat

	Aina	Usein	Joskus	Harvoin	Ei koskaan	n
dokumentoidaan kirjallisena tai sähköisesti tallennetussa muodossa	72,2	16,9	5,0	3,6	2,4	1429
ovat työntekijöiden nähtävissä	55,0	24,0	11,0	6,6	3,3	1407
päivitetään seurantatoimien tulosten perusteella	44,1	29,2	16,5	7,0	3,2	1394

### 34. Vastaa seuraaviin väittämiin. Työturvallisuutta koskevan lainsäädännön määräykset ovat edistäneet:

	Täysin samaa mieltä	Melko samaa mieltä	Ei eri, eikä samaa mieltä	Melko eri mieltä	Täysin eri mieltä	n
ylimmän johdon sitoutumista	30,0	45,3	18,7	5,1	0,9	1458
vastuiden ja velvollisuuksien kohdentumista	32,2	51,7	13,0	2,4	0,8	1451
työnantajan ja työntekijöiden yhteistyötä	29,2	50,6	17,1	2,4	0,8	1453
työterveyden- ja turvallisuuden suunnitelmallista parantamista	32,3	51,0	14,5	2,0	0,2	1442
työterveyshuollon mahdollisuuksia toimia työpaikalla	21,6	44,5	27,5	5,2	1,2	1450
vaarojen tunnistuksen ja riskinarvioinnin toteuttamista työpaikalla	37,7	48,0	12,1	1,5	0,7	1445
työpaikkojen työympäristön ja työolosuhteiden kehittämistä	32,6	51,7	13,5	1,6	0,6	1445

**35. Vastaa seuraaviin väittämiin. Työturvallisuutta koskevan lainsäädännön määräykset ovat edistäneet työpaikan toimenpiteitä:**

	Täysin samaa mieltä	Melko samaa mieltä	Ei eri, eikä samaa mieltä	Melko eri mieltä	Täysin eri mieltä	n
työpaikan tapaturmavaarojen vähentämistä	32,5	48,1	16,6	2,4	0,5	1448
työn fyysisen ylikuormituksen vähentämistä työpaikan ja työpisteiden ergonomian parannuksilla	24,1	51,1	19,9	4,2	0,7	1448
työmenetelmien ja/tai -välineiden ergonomian parantamista	25,2	52,4	18,0	3,9	0,6	1442
työn henkisen ylikuormituksen vähentämistä	15,1	41,5	31,2	10,1	2,1	1450
työpaikan kemiallisten vaaratekijöiden vähentämistä	24,6	39,6	30,8	3,1	2,0	1431
työpaikan melusta johtuvien vaaratekijöiden poistamista	21,0	45,2	28,1	3,9	1,8	1440
työntekijöille annettavaa opetusta ja ohjausta	25,7	50,9	19,3	3,5	0,6	1446
työpaikallamme toimenpiteitä väkivallan uhkan vähentämiseksi	21,2	36,2	33,2	5,9	3,6	1432
työntekijän terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavan häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun vähentämistä	24,8	45,3	24,6	3,9	1,4	1430

**36. Miten vaarojen tunnistusta ja riskinarviointia ohjaavaa lainsäädäntöä pitäisi kehittää?**

---



---



---

**37. Mitä muita toimenpiteitä pitäisi vaarojen tunnistamisen, riskien arvioinnin ja vaarojen torjunnan laadun kehittämiseksi tehdä?**

---



---



---

**38. Palaute kyselystä**

---



---



---

## LIITE 2

### LAIVA työntekijäkysely

#### Vaarojen ja haittojen tunnistaminen, niiden merkityksen arviointi sekä torjunta työpaikoilla

Tässä kyselyssä selvitetään työpaikalla esiintyvien vaarojen tunnistamista, niiden aiheuttamien riskien suuruuden arviointia ja vähentämistä käytännössä. Riskinarvioinnilla tarkoitetaan vaarojen tunnistamista, vaarojen aiheuttamien riskien suuruuden määrittämistä ja riskien merkityksen arviointia. Riskin suuruus riippuu vaaratilanteen aiheuttamien mahdollisten vahinkojen vakavuudesta ja todennäköisyydestä.

Vastatkaa seuraaviin kysymyksiin **klikkaamalla** mielipidettänne lähinnä vastaava vaihtoehto ja **kirjoittamalla** vastauksenne vapaisiin kenttiin.

#### 1. Vastaaajan työsuojelutehtävä (n=1406)

53,6 %	työsuojeluvaltuutettu (työntekijöiden edustaja)
25,8 %	työsuojeluvaltuutettu (toimihenkilöiden edustaja)
16,9 %	työsuojeluasiamies
0,1 %	ei työsuojelutehtävää
3,7 %	Joku muu, mikä _____

#### 2. Työpaikkasi nimi \_\_\_\_\_

#### 3. Millä toimialalla työpaikkasi pääasiassa toimii (n=1411)

1,4 %	Maatalous, metsätalous ja kalatalous
0,2 %	Kaivostoiminta ja louhinta
24,8 %	Teollisuus
3,2 %	Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto
1,1 %	Vesi-, jätevesi- ja jätehuolto
3,2 %	Rakentaminen
3,8 %	Tukku- ja vähittäiskauppa
3,9 %	Kuljetus ja varastointi
0,9 %	Majoitus- ja ravitsemistoiminta
2,4 %	Informaatio ja viestintä
2,6 %	Rahoitus- ja vakuutustoiminta
0,8 %	Kiinteistöalan toiminta (esim. vuokraus, välitys, hallinta)
4,5 %	Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta (esim. tutkimus, mainostus, suunnittelu, konsultointi)
1,8 %	Hallinto- ja tukipalvelutoiminta (esim. matkanjärjestelyt, kiinteistönhoito, vartiointi, leasing)
15,7 %	Julkinen hallinto ja maanpuolustus
7,9 %	Koulutus
16,4 %	Terveys- ja sosiaalipalvelut
1,1 %	Taiteet, viihde ja virkistys
4,3 %	Muu toimiala _____

#### 4. Teollisuuden toimiala (n=322)

9,3 %	Elintarvikkeiden ja juomien valmistus
2,2 %	Tekstiilien, vaatteiden ja nahkatuotteiden valmistus
7,5 %	Sahatavaran ja puutuotteiden valmistus
1,6 %	Huonekalujen valmistus
5,3 %	Paperi- ja kartonkituotteiden valmistus
2,2 %	Painaminen ja tallenteiden jäljentäminen
1,9 %	Öljytuotteiden valmistus
8,7 %	Kemikaalien ja kemiallisten tuotteiden valmistus
1,6 %	Lääkeaineiden valmistus
3,1 %	Kumi- ja muovituotteiden valmistus
0,6 %	Mineraalituotteiden valmistus
5,6 %	Metallien jalostus
2,5 %	Tietokoneiden sekä elektronisten ja optisten tuotteiden valmistus
2,5 %	Sähkölaitteiden valmistus
12,1 %	Koneiden ja laitteiden valmistus
1,6 %	Moottoriajoneuvojen, perävaunujen ja kulkuneuvojen valmistus
16,8 %	Metallituotteiden valmistus
3,4 %	Muu teollisuuden valmistus
11,8 %	Jokin muu, mikä _____

## 5. Toimiiko työpaikkasi (n=1383)

48,7 % yhdellä paikkakunnalla  
51,3 % usealla eri paikkakunnilla

Isommissa tai eri paikkakunnilla toimivissa yrityksissä riskinarviointi voidaan toteuttaa eri tavoin eri yksiköissä. Vastaa seuraavissa kysymyksissä sen yksikön osalta, jonka tunnet (esim. jossa toimit työsuojelutehtävässä).

## 6. Miten suuri on työpaikkasi sen yksikön koko, jota vastaukset koskevat? (n=1407)

1,4 % 1–4  
4,2 % 5–9  
15,2 % 10–19  
24,0 % 20–49  
19,9 % 50–99  
15,6 % 100–249  
19,8 % 250 tai enemmän

## 7. Miten työpaikallasi toteutuvat edellytykset terveelliselle ja turvalliselle työlle?

	Kyllä	Ei	n
Ylin johto sitoutuu työn terveellisyden ja turvallisuuden kehittämiseen	90,8	9,2	1358
Toiminnalle asetetut tavoitteet eivät aiheuta ristiriitaa työn terveydelle ja turvallisuudelle	73,1	26,9	1363
Työterveys- ja turvallisuusasiat on vastuutettu nimetyille henkilöille	95,3	4,7	1395
Jokainen on perehdytetty suorittamaan työnsä terveellisesti ja turvallisesti	75,7	24,3	1341
Henkilökunta saa riittävästi koulutusta työsuojelukysymyksissä	59,2	40,9	1361
Työpaikallamme työterveys- ja turvallisuusnäkökohdat otetaan huomioon töiden suunnittelussa ja laitehankinnoissa	84,6	15,4	1335

## 8. Työpaikallamme

	Kyllä	Ei	n
tarkkaillaan jatkuvasti työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta	80,1	19,9	1385
esimiehillä on riittävät edellytykset (osaaminen, perehdytys, resurssit) huolehtia työntekijöiden terveellisyydestä ja turvallisuudesta	62,5	37,5	1294
työympäristön, työ- tai tuotantomenetelmien ja työvälineiden suunnittelussa ja käytössä otetaan huomioon niiden vaikutukset turvallisuuteen ja terveyteen	84,8	15,2	1321
on sovittu vaarallisten töiden suorittamisen pelisäännöt	85,1	14,9	1215
on käytäntö läheltä piti- ja vaaratilanteiden ilmoittamiselle ja selvittämiseksi	85,0	15,0	1330
on ajantasainen työsuojelun toimintaohjelma	90,6	9,4	1363
työterveyshuollon tekemä työpaikkaselvitys pidetään työntekijöiden nähtävänä	64,4	35,6	1204
työssä ja työolosuhteissa on varauduttu väkivallan uhka- ja väkivaltatilanteisiin	66,1	33,9	1260
työntäjä on ryhtynyt toimiin, mikäli on saanut tiedon häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun esiintymisestä	88,2	11,8	1172
esimiehet ja työnantajan edustajat tuntevat riskinarvioinnin toteutuksen yleiset periaatteet	85,0	15,0	1209
on käytössä vaarallisten kemikaalien käyttöturvallisuustiedotteet	82,4	17,6	1189
työnantaja on hankkinut työntekijöiden käyttöön tarvittavat henkilönsuojaimet	91,3	8,7	1270

**9. Työpaikan esimiehet tuntevat työturvallisuuslain ja sen asettamat velvoitteet. (n=1388)**

74,1 % Kyllä  
25,9 % Ei

**10. Olen tutustunut työturvallisuuslakiin (n=1400)**

87,9 % Kyllä  
12,1 % Ei

**11. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä. Työturvallisuuslain määräykset ovat riittäviä koskien**

	Täysin samaa mieltä	Melko samaa mieltä	En samaa, enkä eri mieltä	Melko eri mieltä	Täysin eri mieltä	n
vaarojen ja haittojen tunnistamista	29,1	63,3	5,0	2,3	0,3	1287
riskinarvioinnin toteutusta	26,3	59,0	9,5	4,6	0,6	1278
työnantajan velvoitteita riskinarvioinnissa	30,9	48,9	12,6	6,5	1,1	1267
vaarojen ja haittojen poistamista	30,3	50,7	11,5	6,6	0,9	1283

**12. Työpaikallamme tehdyssä vaarojen tunnistamisessa ja riskinarvioinnissa otetaan huomioon**

	Kyllä	Ei	n
päivittäiset työtehtävät	93,7	6,3	1347
harvinaiset ja tavanomaisesta poikkeavat työtilanteet (esim. huoltotyöt, uudet työntekijät, sijaiset)	73,5	26,5	1260
ulkopuolisten vakituisten työntekijöiden työt (esim. siivous, vuokratyövoima)	64,5	35,5	1089
ulkopuolisten tilapäisten työntekijöiden työt (esim. logistiikka, korjausmiehet)	56,9	43,1	1023

**13. Työpaikallamme tehdyssä vaarojen tunnistamisessa ja riskinarvioinnissa huomioidaan**

	Kyllä	Ei, vaikka pitäisi	Ei, koska vaaraa ei esiinny	n
työpaikan tapaturman vaarat	90,0	7,1	2,9	1344
työn fyysiset kuormitustekijät sekä ergonomiset haitat ja vaaratekijät (esim. raskaat nostot ja hankalat työasennot)	82,3	14,3	3,3	1346
työn henkiset kuormitustekijät (esim. työn pakkotahtisuus / yli- tai alikuormitus, huono työilmapiiri, sosiaalisen tuen puute, kohtuuton aikapaine)	63,2	35,9	1,0	1335
työhön liittyvä väkivallan uhka	62,5	13,7	23,8	1273
työpaikan fyysikaaliset vaaratekijät (esim. melu, tärinä, lämpöolot, valaistus)	80,5	15,7	3,8	1339
työpaikan kemialliset vaaratekijät (esim. kaasut, huurut, pölyt)	75,3	9,9	14,8	1305
työpaikan biologiset vaaratekijät (esim. homeet, bakteerit)	65,6	22,0	12,4	1250

**14. Mitä menetelmiä työpaikalla toteutetussa vaarojen tunnistamisessa ja riskinarvioinnissa käytettiin**


---



---



---



---

**I5. Työpaikallamme riskinarvioinnin suunnittelun taustatietoina käytetään**

	Kyllä	Ei	n
työterveyshuollon työpaikkaselvitysten raportteja	80,0	20,0	1122
työterveyshuollosta saatavia muita toimintatietoja tai yhteenvetotietoja (mm. terveystarkastusten tulokset, sairauspoissaolot)	72,9	27,1	1134
työpaikalla tehtyjen työtyytyväisyys-, työilmapiiri- tai vastaavien kyselyjen tuloksia	73,9	26,2	1235
työpaikalla tehtyjen työhygieenisten mittausten tuloksia	62,6	37,4	1074
kemikaalien käyttöturvallisuustiedotteita	73,1	26,9	1080
tietoja sattuneista työtapaturmista	86,0	14,0	1204
tietoja ilmoitetuista vaaratilanteista ja läheltä piti -tilanteista	83,4	16,6	1198
yrityksen tuottamia yhteenvetotietoja toiminnastaan ja henkilöstötilinpäätöksestään	58,7	41,3	976

**I6. Uudistettu työturvallisuuslaki (738/2002) on aktivoinut työpaikkaamme riskinarvioinnin toteuttamisessa. (n=1031)**

75,6 % Kyllä

24,4 % Ei

**I7. Työpaikallamme vaarojen tunnistaminen ja riskinarviointi**

	Kyllä	Ei	n
tehdään työnantajan ja työntekijöiden edustajien kanssa yhteistyössä	91,2	8,76	1335
hyödyntää työntekijöiden osaamista ja kokemusta	89,3	10,7	1309
työterveyshuolto toimii asiantuntijana riskinarvioinnissa	73,5	26,5	1210
käytetään ulkopuolisia asiantuntijoita	29,2	70,9	1115

**I8. Arvioi kuinka hyvin seuraavat asiat kuvaavat työpaikallasi toteutettua vaarojen tunnistamisen ja riskinarvioinnin sisältöä**

	Aina	Usein	Joskus	Harvoin	Ei koskaan	n
Vaara- ja haittatekijöiden syntyminen ehkäistään ennakolta	14,0	61,1	18,8	5,2	0,9	1349
Havaitut vaara- ja haittatekijät poistetaan	34,7	48,6	12,5	3,4	0,9	1345
Korvataan vaaraa tai haittaa aiheuttavat tekijät vähemmän vaarallisilla tai haitallisilla	24,2	47,4	22,1	4,6	1,7	1176
Toteutetaan yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet ennen yksilöllisiä	20,8	54,9	18,7	4,8	0,9	1236
Käytetään parasta käytettävissä olevaa tekniikkaa, ja otetaan huomioon teknisten toimenpiteiden kehittyminen vaara- ja haittatekijöiden ehkäisemisessä	13,4	42,4	27,8	12,9	3,6	1260

## 20. Työpaikallamme vaarojen tunnistuksen ja riskinarvioinnin tuloksia hyödynnetään

	Aina	Usein	Joskus	Harvoin	Ei koskaan	n
kehittämistoimien suunnittelussa ja toteutuksessa	19,5	43,4	25,4	9,4	2,3	1255
työntekijöille annettavassa opastuksessa	27,1	42,5	20,0	7,9	2,4	1310
työ- tai käyttöohjeiden laadinnassa	29,5	40,0	21,0	6,8	2,7	1279
työterveyshuollon toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa	26,3	41,3	19,9	9,4	3,1	1083
työsuojelun toimintaohjelman toteuttamisessa	34,7	41,4	15,9	6,0	2,0	1244
työn suunnittelussa ja johtamisessa	18,5	44,4	23,8	10,3	3,0	1208
esimiestyöskentelyn kehittämisessä	16,6	34,8	26,6	16,8	5,1	1051
selvitysten tai mittausten suunnittelussa	18,3	42,8	24,9	10,4	3,5	1131
työpisteiden suunnittelussa huomioimalla fyysiset kuormitustekijät	20,2	43,5	22,7	10,1	3,5	1270
työympäristön parannusten seurannassa	18,2	44,4	24,0	9,8	3,7	1261

## 21. Emme ole toteuttaneet vaarojen tunnistuksessa ja riskinarvioinnissa havaittuja kehittämisehdotuksia, koska työpaikallamme

	Kyllä	Ei	n
ei ole ollut aikaa	25,6	74,4	1130
ei ole ollut motivaatiota	18,3	81,7	1131
ei ole ollut taloudellisia voimavaroja	25,7	74,3	1119
ei ole ollut tarpeeksi henkilöstöä kehittämistoimien toteutukseen	33,8	66,2	1132
ei ole riittävää osaamista	23,9	76,1	1130
toimintaympäristö muuttuu jatkuvasti	23,9	76,1	1148

## 22. Syitä, joiden vuoksi työterveyshuolto ei ole osallistunut työpaikamme kehittämistöimiin, ovat seuraavat (voit valita useita)

- [ 148 ] kehittämistöimiä ei ole tarvittu (kaikki kunnossa)
- [ 320 ] emme ole pyytäneet työterveyshuoltoa osallistumaan kehittämistöimien toteuttamiseen
- [ 134 ] työterveyshuollollamme ei ole aikaa osallistua kehittämistöimien toteuttamiseen
- [ 91 ] kehittämistöimien toteuttaminen ei kuulu työterveyshuoltomme tehtäviin
- [ 146 ] kehittämistöimien toteuttamisesta ei ole sovittu työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa
- [ 143 ] kehittämistöimet ovat liian suuri kustannustekijä työpaikalle

## 23. Vaarojen tunnistuksen ja riskinarvioinnin tulokset

	Aina	Usein	Joskus	Harvoin	Ei koskaan	n
käsitellään työsuojelutoimikunnassa	53,2	20,1	12,9	7,2	6,6	1230
raportoidaan yrityksen johdolle	61,4	21,2	11,0	4,4	2,1	1167
käsitellään riskinarviontkohteen vastuuhenkilön	49,6	27,7	13,8	5,9	3,0	1149
käsitellään riskinarviontkohteen työntekijöiden kanssa	42,2	29,4	16,7	8,5	3,1	1231
käsitellään työterveyshuollon edustajien kanssa	28,8	27,5	24,9	12,3	6,6	1110
tiedotetaan tarpeellisin osin työpaikalla työskenteleville muiden työnantajien työntekijöille	31,6	27,9	19,3	13,5	7,7	1060



## 24. Työpaikalla vaarojen tunnistuksen ja riskinarvioinnin asiakirjat

	Aina	Usein	Joskus	Harvoin	Ei koskaan	n
dokumentoidaan kirjallisena tai sähköisesti tallennetussa muodossa	73,3	15,9	5,8	2,7	2,4	1236
ovat työntekijöiden nähtävissä	49,3	21,4	12,9	8,5	7,9	1215
päivitetään seurantatoimien tulosten perusteella	45,1	25,5	15,1	9,3	5,0	1152

## 25. Vastaa seuraaviin väittämiin. Työturvallisuutta koskevan lainsäädännön määräykset ovat edistäneet:

	Täysin samaa mieltä	Melko samaa mieltä	Ei eri, eikä samaa mieltä	Melko eri mieltä	Täysin eri mieltä	n
ylimmän johdon sitoutumista	25,9	43,4	20,1	7,3	3,3	1377
vastuiden ja velvollisuuksien kohdentumista	25,2	50,8	16,2	6,1	1,7	1368
työnantajan ja työntekijöiden yhteistyötä	23,8	46,8	19,5	7,9	2,0	1377
työterveyden- ja turvallisuuden suunnitelmallista parantamista	28,3	46,7	17,9	5,4	1,8	1373
työterveyshuollon mahdollisuuksia toimia työpaikalla	22,3	43,0	25,4	6,8	2,4	1374
vaarojen tunnistuksen ja riskinarvioinnin toteuttamista työpaikalla	32,4	45,4	15,5	5,4	1,4	1378
työpaikkojen työympäristön ja työolosuhteiden kehittämistä	25,2	49,5	17,0	6,8	1,5	1374

## 26. Vastaa seuraaviin väittämiin. Työturvallisuutta koskevan lainsäädännön määräykset ovat edistäneet työpaikan toimenpiteitä:

	Täysin samaa mieltä	Melko samaa mieltä	Ei eri, eikä samaa mieltä	Melko eri mieltä	Täysin eri mieltä	n
työpaikan tapaturmavaarojen vähentämistä	28,6	48,6	15,5	6,0	1,3	1379
työn fyysisen ylikuormituksen vähentämistä työpaikan ja työpisteiden ergonomian parannuksilla	20,0	46,7	21,8	9,8	1,8	1372
työmenetelmien ja/tai -välineiden ergonomian parantamista	20,8	49,2	19,9	8,6	1,6	1375
työn henkisen ylikuormituksen vähentämistä	9,8	32,8	30,7	21,7	5,1	1373
työpaikan kemiallisten vaaratekijöiden vähentämistä	5,1	37,8	33,2	4,2	2,3	1115
työpaikan melusta johtuvien vaaratekijöiden poistamista	18,2	39,2	29,5	10,9	2,2	1361
työntekijöille annettavaa opetusta ja ohjausta	19,5	45,0	23,5	9,8	2,3	1366
työpaikallamme toimenpiteitä väkivallan uhkan vähentämiseksi	18,4	33,1	35,3	8,9	4,3	1357
työntekijän terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavan häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun vähentämistä	18,6	41,1	27,5	8,9	3,9	1358

**27. Miten vaarojen tunnistusta ja riskinarviointia ohjaavaa lainsäädäntöä pitäisi kehittää?**

---

---

---

**28. Mitä muita toimenpiteitä pitäisi vaarojen tunnistamisen, riskien arvioinnin ja vaarojen torjunnan laadun kehittämiseksi tehdä?**

---

---

---

**29. Palaute kyselystä**

---

---

---

## LIITE 3

### LAIVA työterveyshuoltokysely

Vaarojen ja haittojen tunnistaminen, niiden merkityksen arviointi (riskinarviointi) ja torjunta työpaikalla työterveyshuollon arvioimana.

#### Hyvä työterveyshuollon ammattilainen

Tässä kyselyssä selvitetään, miten työterveysyksikkönne on toiminut **riskinarvioinnin ja työpaikkaselvityksen osalta ainoastaan kyselyn lähettäneessä asiakastyöpaikassanne.**

**Riskinarvioinnin käsite viittaa työturvallisuuslain (738/2002) tarkoittamaan työnantajan velvollisuutena olevasta vaarojen tunnistuksesta ja riskinarvioinnista. Työpaikkaselvitys viittaa työterveyshuoltolain (1383/2001) tarkoittamaan työterveyshuollon velvollisuutena olevaan työpaikkaselvitykseen.** Työnantaja voi käyttää työterveyshuoltoa asiantuntijana työturvallisuuteen liittyvissä kysymyksissä sekä työstä johtuvien terveyden vaarojen ja haittojen arviointiin. Tässä kyselyssä asiaa tarkastellaan molempien lakien näkökulmasta asiayhteydestä riippuen siten, että riskinarviointiin liittyvät kysymykset viittaavat työturvallisuuslakiin ja työpaikkaselvitykseen liittyvät kysymykset työterveyshuoltolakiin.

Vastauksenne saaminen on erittäin tärkeää, jotta sosiaali- ja terveysministeriö saa tietoa yritysten riskinarvioinnin ja työolojen kehittämisen nykytilanteesta ja voi vaikuttaa työturvallisuuslainsäädännön muutosten kautta työelämän laadun paranemiseen ja työssä käyvien ihmisten terveyteen. Kyselystä saatavalla tiedolla vaikutetaan myös työterveyshuollon toimintaan kohdistuvien lainsäädännöllisten epäkohtien ja niiden kautta työterveyshuollon toimintaedellytysten parantamiseen asiakastyöpaikoilla.

Antamanne tiedot käsitellään luottamuksellisesti ja nimettömänä. Tulokset julkaistaan siten, ettei yksittäisiä vastauksia voida tunnistaa.

Vastatkaa seuraaviin kysymyksiin **klikkaamalla** mielipidettänne lähinnä vastaava vaihtoehto ja **kirjoittamalla** vastauksenne vapaisiin kenttiin. Kyselylomake mukautuu vastausten mukaan, joten kysymysten numerointi ei välttämättä ole jatkuva.

#### 1. Vastaajan ammattitausta on (n=467)

89,3 % Työterveyshoitaja

7,9 % Työterveyslääkäri

2,8 % Jokin muu, mikä \_\_\_\_\_

#### 2. Työterveysyksikkömme on (n=469)

10,9 % yrityksen oma työterveysasema

8,5 % yritysten yhteinen työterveysasema

27,5 % terveyskeskus tai kunnallinen liikelaitos

53,1 % yksityinen lääkäriasema tai vastaava

#### 3. Työterveysyksikkömme palveluksessa olevien henkilöiden lukumäärä \_\_\_\_\_

#### 4. Työterveysyksikkömme palveluksessa toimii seuraavien työterveyshuollon ammattien edustajia (myös osa-aikaiset ja ostopalveluna toimivat)

455 työterveyslääkäri

461 työterveyshoitaja

329 työpsykologi

416 työfysioterapeutti

365 sihteeri tai vastaava

223 laboratoriohoitaja tai vastaava

216 sairaanhoitaja

97 muu, mikä \_\_\_\_\_

#### 5. Oletko vastannut aikaisemmin tähän kyselyyn? (n=388)

83,4 % Kyllä

16,6 % Ei

#### 6. Kyselyä koskevan asiakastyöpaikan nimi \_\_\_\_\_

**7. Asiakastyöpaikan henkilöstömäärä (n=467)**

0,6 %	1–4
1,3 %	5–9
10,1 %	10–19
21,8 %	20–49
20,8 %	50–99
19,7 %	100–249
25,7 %	250 tai enemmän

**8. Asiakastyöpaikan toimiala (n=467)**

1,9 %	Maatalous, metsätalous ja kalatalous
0,4 %	Kaivostoiminta ja louhinta
24,0 %	Teollisuus
2,1 %	Sähkö-, kaasu ja lämpöhuolto
0,9 %	Vesi-, jätevesi- ja kaasulämpö
3,6 %	Rakentaminen
5,6 %	Tukku ja vähittäiskauppa
5,6 %	Kuljetus ja varastointi
0,6 %	Majoitus- ja ravitsemustoiminta
3,6 %	Informaatio ja viestintä
3,0 %	Rahoitus- ja vakuutustoiminta
0,9 %	Kiinteistöalan toiminta (esim. vuokraus, välitys, hallinta)
5,1 %	Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta (esim. tutkimus, mainostus, suunnittelu, konsultointi)
3,4 %	Hallinto- ja tukipalvelutoiminta (esim. matkanjärjestelyt, kiinteistönhoito, vartiointi, leasing)
5,6 %	Koulutus
13,9 %	Terveys- ja sosiaalipalvelut
0,6 %	Taiteet, viihde ja virkistys
12,2 %	Julkinen hallinto ja maanpuolustus
6,9 %	muu toimiala

---

**9. Kyselyn lähettänyt työpaikka on ollut asiakkaanamme (n=466)**

4,3 %	alle 1 vuotta
23,0 %	1–5 vuotta
17,0 %	6–10 vuotta
55,8 %	yli 10 vuotta

**10. Asiakastyöpaikassa on tehty työpaikkaselvitys (Työterveyshuoltolaki 1383/2001) (n=455)**

96,3 %	Kyllä
3,7 %	Ei

**11. Työterveyshuoltoyksikkömme on osallistunut asiakastyöpaikan työn ja työolojen riskinarviointiin (Työturvallisuuslaki 738/2002) (n=453)**

69,1 %	Kyllä
30,9 %	Ei

**12. Asiakastyöpaikan työpaikkaselvitys sekä työn ja työolojen riskinarviointi on toteutettu yhdistettynä? (n=445)**

57 %	Kyllä
43 %	Ei

**13. Työterveysyksiköstämme osallistui asiakastyöpaikan työpaikkaselvitykseen (voit valita useita)**

[ 43 ]	työterveyshoitaja
[ 31 ]	työterveyslääkäri
[ 27 ]	työfysioterapeutti
[ 30 ]	työpsykologi
[ 11 ]	muu, mikä

---

**14. Asiakastyöpaikan työpaikkaselvityksessä otettiin huomioon...**

[ 43 ]	Päivittäiset työtehtävät
[ 26 ]	Ei-päivittäiset ja tavanomaisesta poikkeavat työtilanteet (esim. huoltotyöt, uudet työntekijät, sijaiset)
[ 90 ]	Ulkopuolisten vakituisesti työpaikallamme työskentelevien työntekijöiden työt (esim. siivous, vuokratyövoima)
[ 40 ]	Ulkopuolisten tilapäisesti työpaikallamme työskentelevien työntekijöiden työt (esim. logistiikka, korjausmiehet)

**15. Käytimme asiakastyöpaikalla toteutetussa vaarojen tunnistamisessa ja työpaikkaselvityksessä seuraavia menetelmiä (kirjoita käytettyjen arviointimenetelmien nimet)**

---



---



---

**16. Asiakastyöpaikassa toteutetussa työpaikkaselvityksessä huomioimme...**

	Kyllä	Ei, vaikka pitäisi	Ei, koska vaaraa ei esiinny	n
Työpaikan tapaturman vaarat	98,4	1,2	0,5	426
Työn fyysiset kuormitustekijät sekä ergonomiset haitta ja vaaratekijät (esim. raskaat nostot ja hankalat työasennot)	99,3	0,0	0,7	429
Työn henkiset kuormitustekijät (esim. työn pakkotahtisuus / yli- tai alikuormitus, huono työilmapiiri, sosiaalisen tuen puute, kohtuuton aikapaine)	96,2	3,3	0,5	425
Työhön liittyvä väkivallan uhka	65,5	6,2	28,3	420
Työpaikan fysikaaliset vaaratekijät (esim. melu, värinä, lämpöolot, valaistus)	97,9	0,7	1,4	425
Työpaikan kemialliset vaaratekijät (esim. kaasut, huurut, pölyt)	82,6	1,9	15,5	426
Työpaikan biologiset vaaratekijät (esim. homeet, bakteerit)	78,5	2,2	19,4	418

**17. Asiakastyöpaikan työpaikkaselvityksessä hyödynnettiin (voit valita useita)**

- [ 358 ] työterveyshuollon aiempia työpaikkaselvitysraportteja
- [ 335 ] työterveyshuollon tuottamia toiminta- tai yhteenvetotietoja (mm. terveystarkastusten tulokset, sairauspoissaolot, eläköitymistiedot yms.)
- [ 244 ] asiakastyöpaikalla tehtyjen työhygieenisten mittausten tuloksia
- [ 231 ] kemikaalien käyttöturvallisuustiedotteita
- [ 314 ] tietoja sattuneista työtapaturmista
- [ 217 ] tietoja ilmoitetuista vaaratilanteista ja läheltä piti -tilanteista
- [ 136 ] yrityksen tuottamia yhteenvetotietoja toiminnastaan ja henkilöstötilinpäätöksestään

**18. Arvioimme asiakastyöpaikan työpaikkaselvityksessä tunnistettujen haittojen tai vaarojen merkityksen terveydelle (n=430)**

97,4 % Kyllä  
2,6 % Ei

**19. Arvioimme asiakastyöpaikan työpaikkaselvityksessä tunnistettujen haittojen tai vaarojen aiheuttaman riskin suuruuden terveydelle (n=429)**

72 % Kyllä  
28 % Ei

**20. Tehtävämme asiakastyöpaikan työpaikkaselvityksessä on...**

- [ 412 ] tietojen, ohjeiden ja neuvojen antaja
- [ 364 ] kehittämisohjeiden tekijä
- [ 417 ] terveys- ja turvallisuusasioiden esille tuoja (asiantuntija)

**21. Työterveysyksikkömme käytti työaikaa asiakastyöpaikan työpaikkaselvityksen toteutuksen vuonna 2007 (anna arvio henkilötyöpäivinä, esim. 15)**

Henkilötyöpäivien lukumäärä: \_\_\_\_\_

**22. Olemme osallistuneet asiakastyöpaikan työpaikkaselvityksen tulosten perusteella tapahtuvaan kehittämistoimenpiteiden suunnitteluun (n=434)**

68,7 % Kyllä  
31,3 % Ei

**23. Olemme osallistuneet asiakastyöpaikan työpaikkaselvityksen tulosten perusteella tapahtuvaan kehittämistoimenpiteiden toteuttamiseen (n=428)**

43,5 % Kyllä  
56,5 % Ei

**24. Vastasitte, ettei asiakastyöpaikassanne ole tehty työpaikkaselvitystä. Tämä johtuu siitä, että... (voit valita useita)**

- [ 9 ] yhteistyö asiakastyöpaikan kanssa on vasta alkanut  
[ 2 ] asiakastyöpaikan kanssa ei ole löydetty yhteistä aikaa työpaikkaselvityksen tekemiseen  
[ 0 ] asiakastyöpaikan kanssa on ollut vaikeuksia sopia työpaikkaselvityksen toteuttamisesta  
[ 7 ] Muusta syystä, mistä: \_\_\_\_\_

**25. Työterveysyksiköstämme osallistui asiakastyöpaikan työturvallisuuslain tarkoittamaan riskinarviointiin (voit valita useita)**

- [ 272 ] työterveyshoitaja  
[ 183 ] työterveyslääkäri  
[ 140 ] työfysioterapeutti  
[ 24 ] työpsykologi  
[ 9 ] muu, mikä \_\_\_\_\_

**26. Asiakastyöpaikan riskinarvioinnissa otettiin huomioon... (voit valita useita)**

- [ 275 ] päivittäiset työtehtävät  
[ 182 ] harvinaiset ja tavanomaisesta poikkeavat työtilanteet (esim. huoltotyöt, uudet työntekijät, sijaiset)  
[ 69 ] ulkopuolisten vakituisten työntekijöiden työt (esim. siivous, vuokratyövoima)  
[ 45 ] ulkopuolisten tilapäisten työntekijöiden työt (esim. logistiikka, korjausmiehet)

**27. Asiakastyöpaikalla toteutetussa vaarojen tunnistamisessa ja asiakastyöpaikan riskinarvioinnissa käytettiin seuraavia arviointimenetelmiä (kirjoita käytettyjen arviointimenetelmien nimet):**

---

---

---

---

**28. Asiakastyöpaikassa toteutetussa vaarojen tunnistamisessa ja riskinarvioinnissa huomioitiin...**

	Kyllä	Ei, vaikka pitäisi	Ei, koska vaaraa ei esiinny	n
Työpaikan tapaturman vaarat	98,9	0	1,1	264
Työn fyysiset kuormitustekijät sekä ergonomiset haitat ja vaaratekijät (esim. raskaat nostot ja hankalat työasennot)	98,9	0,38	0,8	261
Työn henkiset kuormitustekijät (esim. työn pakkotahtisuus / yli- tai alikuormitus, huono työilmapää, sosiaalisen tuen puute, kohtuuton aikapaine)	97,3	2,29	0,4	262
Työhön liittyvän väkivallan uhan	73,8	5,08	21,1	256
Työpaikan fyysiset vaaratekijät (esim. melu, värinä, lämpöolosuhteet, valaistus)	99,2	0,38	0,4	260
Työpaikan kemialliset vaaratekijät (esim. kaasut, huurut, pölyt)	88,9	1,58	9,5	253
Työpaikan biologiset vaaratekijät (esim. homeet, bakteerit)	86,0	2,4	11,6	250

**29. Asiakastyöpaikan riskinarvioinnissa hyödynnettiin (voit valita useita)**

- [ 219 ] työterveyshuollon työpaikkaselvitysraportteja  
[ 187 ] työterveyshuollon tuottamia toiminta- tai yhteenvetotietoja (mm. terveystarkastusten tulokset, sairauspoissaolot, eläköitymistiedot yms.)  
[ 175 ] asiakastyöpaikalla tehtyjen työhygieenisten mittauksen tuloksia  
[ 165 ] kemikaalien käyttöturvallisuustiedotteita  
[ 208 ] tietoja sattuneista työtapaturmista  
[ 162 ] tietoja ilmoitetuista vaaratilanteista ja läheltä piti -tilanteista  
[ 94 ] yrityksen tuottamia yhteenvetotietoja toiminnastaan ja henkilöstötilinpäätöksestään

**30. Arvioimme asiakastyöpaikan riskinarvioinnissa tunnistettujen haittojen ja vaarojen merkityksen terveydelle (n=268)**

95,5 % Kyllä  
4,5 % Ei

**31. Arvioimme asiakastyöpaikan riskinarvioinnissa tunnistettujen haittojen tai vaarojen aiheuttaman riskin suuruuden terveydelle (n=267)**

86,5 % Kyllä  
13,5 % Ei

**32. Tehtävämme asiakastyöpaikan riskinarvioinnissa on (voit valita useita)**

- [ 258 ] tietojen, ohjeiden ja neuvojen antaja
- [ 217 ] kehittämisehdotusten tekijä
- [ 254 ] terveys- ja turvallisuusasioiden esille tuoja (asiantuntija)
- [ 25 ] riskinarvioinnista vastaava taho
- [ 13 ] passiivinen sivustaseuraaja

**33. Työterveysyksikkömme käytti työaikaa asiakastyöpaikan riskinarviointiin vuonna 2007 (anna arvio henkilötyöpäivinä, esim. 15)**

Henkilötyöpäivien lukumäärä: \_\_\_\_\_

**34. Olemme osallistuneet asiakastyöpaikassa riskinarvioinnin tulosten perusteella tapahtuvaan kehittämistoimenpiteiden suunnitteluun (n=280)**

66,1 % Kyllä  
33,9 % Ei

**35. Olemme osallistuneet asiakastyöpaikassa riskinarvioinnin tulosten perusteella tapahtuvaan kehittämistoimenpiteiden toteuttamiseen (n=277)**

47,3 % Kyllä  
52,7 % Ei

**36. Vastasitte, ettei työterveysyksikkönne ole osallistunut asiakastyöpaikan työolojen riskinarviointiin. Arvelen sen johtuvan siitä, että...**

- [ 37 ] asiakastyöpaikassa ei ole vielä tehty työturvallisuuslain mukaista riskinarviointia
- [ 102 ] asiakastyöpaikka ei ole pyytänyt meitä mukaan riskinarviointiin
- [ 29 ] asiakastyöpaikka pitää työterveyshuollon tekemää työpaikkaselvitystä riittävänä
- [ 11 ] työterveyshuollon työpaikkaselvitykseen liittyi riskien suuruuden arviointi
- [ 2 ] meillä ei ole ollut aikaa osallistua riskinarviointiin
- [ 4 ] tehtäviimme ei kuulu työturvallisuuslain mukaisen riskinarvioinnin tekeminen
- [ 5 ] yhteistyö asiakastyöpaikan kanssa ei ole jostain syystä sujuvaa
- [ 24 ] riskinarvioinnista ja siihen osallistumisesta ei ole sovittu asiakastyöpaikan työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa
- [ 5 ] asiakasyrityksen mielestä työterveyshuollon toiminta yrityksen riskin arvioinnissa on liian kallista suhteessa hyötyyn.
- [ 38 ] muusta syystä, mistä \_\_\_\_\_

**37. Riskinarvioinnin tai työpaikkaselvityksen seurauksena asiakastyöpaikassa...**

	Kyllä	Ei	n
tiedotetaan tuloksista työntekijöille	97,1	2,9	344
tehdään tarvittavat työhygieeniset mittaukset	91,6	8,4	357
tehdään tarvittavat lisäselvitykset	96,3	3,7	375
todettujen epäkohtien korjaustoimet tehdään loppuun saakka	80,1	19,9	292
tarkkaillaan työoloja (työympäristö, työyhteisö, työjärjestelyt, työtavat)	97,1	2,9	378
hyödynnetään työterveyshuollon antamaa tietoa johtamisessa ja päätöksenteossa	86,2	13,8	289
työpaikkaselvitys pidetään työntekijöiden nähtävänä työpaikalla	81,9	18,1	216

**38. Työterveysyksikkömme ei ole ollut mukana arvioimassa haitan tai vaaran aiheuttaman riskin suuruutta asiakasyrityksessämme, koska...**

	Kyllä	Ei	n
työpaikkaselvitystä/riskinarviointia ei ole vielä tehty kyseisessä asiakastyöpaikassa	47,6	52,4	63
meitä ei ole pyydetty mukaan	75,3	24,7	73
emme osaa arvioida haittojen ja vaarojen riskien suuruutta	8,9	91,1	56
käytössämme ei ole ollut tarkoitukseen sopivaa työolojen arviointimenetelmää	9,3	90,7	54
riskin suuruuden arvioiminen ei kuulu tehtäviimme	7,6	92,5	53
muusta syystä, mistä	60,0	40,0	15

**39. Työterveysyksikkömme on osallistunut asiakastyöpaikalla...**

	Kyllä	Ei	n
työyhteisöongelmien ratkaisemiseen	88,3	11,7	196
työtä, työtapoja ja työvälineitä koskevien ongelmien ratkaisemiseen	94,4	5,6	198
työympäristöä koskevien ongelmien ratkaisemiseen	95,3	4,7	193
ensiapuvalmiuksien kehittämiseen	85,2	14,8	189
elintapoja koskevien valmiuksien valmentamiseen	91,7	8,3	192
yhteenvedo(terveys)tietojen tuottamiseen yritykselle	89,6	10,4	193
lisäselvitysten tekemiseen	78,1	21,9	155
muuhun, mihin?	63,3	36,7	30

**40. Työterveysyksikkömme ei ole osallistunut asiakastyöpaikan kehittämistoimiin, koska... (voit valita useita)**

- [ 14 ] kehittämistoimia ei ole tarvittu (kaikki kunnossa)
- [ 148 ] asiakastyöpaikka ei ole pyytänyt työterveyshuoltoa kehittämistoimien toteuttamiseen
- [ 11 ] työterveysyksiköllämme ei ole aikaa osallistua kehittämistoimien toteuttamiseen
- [ 18 ] kehittämistoimien toteuttaminen ei kuulu työterveysyksikkömme tehtäviin
- [ 46 ] kehittämistoimien toteuttamisesta ei ole sovittu asiakastyöpaikan työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa
- [ 8 ] työterveyshuollon osallistuminen asiakasyrityksen kehittämistoimiin on liian kallista suhteessa saatuun hyötyyn

**41. Työterveysyksikkömme seuraa asiakastyöpaikassa tehtävien parannusten vaikutuksia henkilöstön terveydentilaan**

	Kyllä	Ei	n
keskustelemalla ja havainnoimalla työpaikkakäynnin yhteydessä	98,7	1,4	445
terveystarkastuksen yhteydessä	100,0	0,0	462
kyselytutkimuksella tai selvityksellä	42,0	58,0	326
seuraamalla työterveyshuollon tilastoja asiakkaiden terveydentilasta ja työpaikan riskeistä	83,6	16,4	390
muuten, miten?	58,5	41,5	41



#### 42. Työterveyshenkilöstömme pätevyys arvioida eri osa-alueiden vaaroja ja haittoja

	Riittävä	Liian vähäinen	n
kemialliset tekijät	63,1	36,9	339
biologiset tekijät	67,5	32,5	332
fysikaaliset tekijät	92,7	7,3	368
tapaturmanvaarat	87,1	12,9	364
fyysistä kuormittumista aiheuttavat tekijät	94,1	5,9	375
henkistä kuormittumista aiheuttavat tekijät	78,3	21,7	364
työntekijän terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttava häirintä tai epäasiallinen kohtelu	75,2	24,8	335

#### 43. Jotta työterveyshuolto voisi olla asiantuntijana toteuttamassa asiakastyöpaikkojen työolojen arviointia ja tukemassa niiden henkilöstöjen terveyttä ja turvallisuutta nykyistä paremmin, pitäisi...

	Kyllä	Ei	n
määrittää lainsäädännössä riskinarvioinnille ja työpaikkaselvitykselle erilaiset sisällöt ja tavoitteet	47,3	52,7	292
tehdä yksi ja yhteinen työolojen arviointi, joka soveltuu sekä työpaikan että työterveyshuollon käyttöön	89,0	11,0	335
edellyttää työterveyshuollon pyytämistä työolojen riskinarviointiin	87,1	12,9	341
parantaa työterveyshuollon työolojen arviointiosaamista	90,0	10,0	330
saada sopiva työolojen arviointimenetelmä työterveyshuollon ja yritysten käyttöön	93,4	6,6	350

#### 44. Mitä muuta pitäisi tehdä, jotta työterveyshuollolla olisi aiempaa paremmat toimintaedellytykset tukea asiakastyöpaikkojensa työterveyttä ja turvallisuutta?

---



---



---



---

#### 45. Lainsäädännön määräykset ovat edistäneet:

	Täysin samaa mieltä	Melko samaa mieltä	En samaa, enkä eri mieltä	Melko eri mieltä	Täysin eri mieltä	n
ylimmän johdon sitoutumista	23,2	43,5	24,0	8,7	0,5	379
vastuiden ja velvollisuuksien kohdentumista	23,6	52,9	16,2	6,5	0,8	382
työnantajan ja työntekijöiden yhteistyötä	15,5	48,4	28,3	7,3	0,5	382
työterveyden- ja turvallisuuden suunnitelmallista parantamista	28,1	57,2	12,6	1,8	0,3	381
työterveyshuollon mahdollisuuksia toimia työpaikalla	26,9	48,0	20,6	4,2	0,3	383
vaarojen tunnistuksen ja riskinarvioinnin toteuttamista työpaikalla	33,0	49,5	15,5	1,8	0,3	382
työpaikkojen työympäristön ja työolosuhteiden kehittämistä	25,5	53,2	18,2	2,9	0,3	380

#### 46. Lainsäädännön määräykset ovat edistäneet:

	Täysin samaa mieltä	Melko samaa mieltä	En samaa, enkä eri mieltä	Melko eri mieltä	Täysin eri mieltä	n
työpaikan tapaturmavaarojen vähentämistä	22,6	55,3	18,0	4,1	0,0	461
työpaikan ja työpisteiden ergonomian parantamista	22,6	56,2	16,9	4,1	0,2	461
työmenetelmien ja/tai -välineiden ergonomian parantamista	20,0	56,2	20,0	3,7	0,2	461
työn henkisen ylikuormituksen vähentämistä	6,7	33,0	41,0	16,9	2,4	461
työpaikan kemiallisten vaaratekijöiden vähentämistä	17,2	52,2	27,1	3,3	0,2	454
työpaikan melusta johtuvien vaaratekijöiden poistamista	19,4	52,7	22,4	5,5	0,0	459
työntekijöille annettavaa opetusta ja ohjausta	11,9	48,8	34,1	4,8	0,4	461
työpaikalla toimenpiteitä väkivallan uhkan vähentämiseksi	11,1	47,6	37,0	4,4	0,0	460
työntekijän terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavan häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun vähentämistä	9,8	45,2	37,6	6,7	0,7	460

Työterveyshuolto- ja työturvallisuuslakeja uudistettiin tämän vuosituhannen alkuvuosina. Arvioikaa, mitä muutoksia työterveysyksikössänne ja asiakastyöpaikassanne on tapahtunut viime 5 vuoden aikana.

#### 47. Olen sitä mieltä, että...

	Lisääntynyt / Lisääntyneet	Pysynyt / pysyneet ennallaan	Vähentynyt / vähentyneet	n
työterveysyksiköemme riskinarviointiosaaminen on	66,2	33,6	0,2	435
työterveysyksiköemme ja asiakasyrityksen keskinäinen yhteistyö on	54,3	44,5	1,1	438
työterveysyksiköemme toiminta asiakastyöpaikalla on	43,7	54,5	1,8	442
työterveysyksiköemme osallistuminen asiakastyöpaikan riskinarviointitoimintaan on	43,2	54,4	2,4	419
työterveysyksiköemme osallistuminen asiakasyrityksemme kehittämistoimenpiteiden suunnitteluun on	34,7	62,7	2,6	424
työterveysyksiköemme osallistuminen asiakasyrityksemme kehittämistoimenpiteiden toteuttamiseen on	21,3	75,1	3,6	418
työterveysyksiköemme osuus asiakasyrityksen ennalta ehkäisevään toimintaan on	45,8	52,4	1,8	439
työterveysyksiköemme asiakastyöpaikkakohtainen toimintojen vaikuttavuuden mittaaminen ja seuraaminen on	30,2	66,8	3,1	424

**48. Arvioikaa, mitä muutoksia kyselyn välittäneessä asiakastyöpaikassa on tapahtunut viime 5 vuoden aikana. Olen sitä mieltä, että...**

	Lisääntynyt / Lisääntyneet	Pysynyt / pysyneet ennallaan	Vähentynyt / vähentyneet	n
riskinarviointitoiminta on	67,6	30,9	1,5	392
työnantajan ja työntekijöiden yhteistyö työturvallisuusasioissa asiakastyöpaikassa on	60,1	38,6	1,3	391
asiakastyöpaikan toteuttamien ennalta ehkäisevien toimintojen osuus on	55,8	42,7	1,5	403
asiakastyöpaikan sairauspoissaolojen määrä on	16,7	68,2	15,1	384
asiakastyöpaikan tapaturmien määrä on	2,1	71,2	26,7	375
asiakastyöpaikan henkilöstön yleinen työhyvinvointi on	15,6	67,7	16,6	403

**49. Arvioikaa, mitä muutoksia kyselyn välittäneen asiakastyöpaikan työoloissa on tapahtunut viime 5 vuoden aikana. Olen sitä mieltä, että...**

	Lisääntynyt / lisääntyneet	Pysynyt / pysyneet ennallaan	Vähentynyt / vähentyneet	n
työpaikan tapaturman vaarat	2,2	59,3	38,5	405
työn fyysiset kuormitustekijät (esim. raskaat nostot ja hankalat työasennot)	3,8	57,0	39,2	421
työn henkiset kuormitustekijät (esim. työn pakkotahtisuus / yli- tai alikuormitus, huono työilmapiiri, sosiaalisen tuen puute, kohtuuton aikapaine)	37,9	47,9	14,3	420
työhön liittyvä väkivallan uhka	15,4	72,2	12,5	345
työpaikan fyysiset vaaratekijät (esim. melu, tärinä, lämpöolot, valaistus)	2,2	62,9	34,9	418
työpaikan kemialliset vaaratekijät (esim. kaasut, huuрут, pölyt)	1,8	62,4	35,8	383
työpaikan biologiset vaaratekijät (esim. homeet, bakteerit)	9,6	65,7	24,7	364

**50. Palaute kyselystä**

---



---



---



---

# SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖN SELVITYKSIÄ

## ISSN 1236-2115 (PAINETTU)

- 2009:1 Sikiön poikkeavuuksien seulonta. Seulonta-asetuksen täytäntöönpanoa tukevan asiantuntijaryhmän muistio. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2754-4 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2755-1 (PDF)
- 2 Selvitys EVO-pisteitä tuottaneista terveystieteellisistä julkaisuista vuosilta 2003-2005. (Vain verkossa)  
ISBN 978-952-00-2756-8 (PDF)
- 3 Mielenterveys- ja päihdesuunnitelma. Mieli 2009 -työryhmän ehdotukset mielenterveys- ja päihdetyön kehittämiseksi.  
ISBN 978-952-00-2767-4 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2768-1 (PDF)
- 4 Raskaan olevien päihdeongelmaisten naisten hoidon varmistaminen -työryhmän raportti. (Vain verkossa)  
ISBN 978-952-00-2769-8 (PDF)
- 5 Yhtenäiset kiireettömän hoidon perusteet 2009.  
ISBN 978-952-00-2770-4 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2771-1 (PDF)
- 6 Enhetliga grunder för icke-brådskande vård 2009.  
ISBN 978-952-00-2772-8 (inh.)  
ISBN 978-952-00-2773-5 (PDF)
- 7 Skenaarioita sosiaalimenoista. Terveysten edistämisen vaikutukset ja analyysimallin esittely.  
ISBN 978-952-00-2774-2 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2775-9 (PDF)
- 8 Sosiaali- ja terveysministeriön toimintasuunnitelma vuodelle 2009. (Vain verkossa)  
ISBN 978-952-00-2776-6 (PDF)
- 9 Salme Kallinen-Kräkin . Kaste-ohjelman valtakunnallinen toimeenpanosuunnitelma vuosille 2008-2011. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2777-3 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2778-0 (PDF)
- 10 Sosiaaliturvan uudistamiskomitean (SATA) ehdotus sosiaaliturvan kokonaisuudistuksen keskeisistä linjauksista. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2779-7 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2780-3 (PDF)
- 11 Katja Uosukainen, Hanna-Leena Autio, Minna Leinonen. Tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset Suomessa 2008. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2781-0 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2782-7 (PDF)

- 2009: 12 Mikko Wennberg, Olli Oosi, Kaisa Alavuotunki, Sirpa Juutinen, Henrik Pekkala. Sosiaalialan kehittämishankkeen arviointi. Loppuraportti: Tulosten ja vaikutusten arviointi.  
ISBN 978-952-00-2793-3 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2794-0 (PDF)
- 13 Selvitys ensihoidon ja sairaankuljetuksen kehittämisestä. Sairaan kuljetuksen ja ensihoidon kehittämisen ohjausryhmän loppuraportti. (Vain verkossa)  
ISBN 978-952-00-2795-7 (PDF)
- 14 Tuottava, tulokellinen ja laadukas työsuojeluvalvonta 2015. Työsuojeluhallinnon resurssityöryhmän raportti. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2796-4 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2797-1 (PDF)
- 15 Tupakkapoliittisia lakimuutoksia ja toimia valmisteleavan työryhmän loppu- ja väliraportit. Ehdotukset tupakkalain ja tupakkaverolain muutoksiksi.  
ISBN 978-952-00-2806-0 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2807-7 (PDF)
- 16 Sanna Parrila. Perhepäivähoitohenkilöstön osaamisen kehittäminen. PERHOKE-hankkeen loppuraportti. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2808-4 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2809-1 (PDF)
- 17 Vaihtoehto hoitojen sääntelytarve. Vaihtoehto hoitoja koskevan lainsäädännön tarpeita selvittäneen työryhmän raportti. (Vain verkossa)  
ISBN 978-952-00-2810-7 (PDF)
- 18 Kosteusvauriot työpaikoilla. Kosteusvauriotyöryhmän muistio. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2811-4 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2812-1 (PDF)
- 19 Hannu Jokiluoma, Hannele Jurvelius. Työsuojelupiirien tuottavuusryhmän loppuraportti. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2813-8 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2814-5 (PDF)
- 20 Plan för mentalvårds- och missbruksarbete. Förslag av arbetsgruppen Mieli 2009 för att utveckla mentalvårds- och missbruksarbete fram till år 2015. (Vain verkossa)  
ISBN 978-952-00-2819-0 (PDF)
- 21 Huumausainepoliitiikan kertomus v. 2008 valtioneuvostolle. (Vain verkossa)  
ISBN 978-952-00-2820-6 (PDF)
- 22 Toivo Niskanen, Hannu Kallio, Paula Naumanen, Jouni Lehtelä, Mika Lauhamo, Jorma Lappalainen, Jarmo Sillanpää, Erkki Nykyri, Matti Hakkola. Riskinarviointia koskevien työturvallisuus- ja työterveyssäännösten vaikuttavuus.  
ISBN 978-952-00-2821-3 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2822-0 (PDF)